



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA
MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

Trabajo de Investigación previo a la obtención del Título de Licenciada en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

TEMA:

“ESTUDIO DE LAS ACCIONES E INNOVACIÓN DIRECTIVA EN LA TRANSFORMACIÓN ÉTICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA MANUELA ESPEJO DEL CANTÓN AMBATO”

Autora: Sánchez Núñez Lida Mariela.

Tutora: Mg. Julia Del Rosario Paredes V.

Ambato – Ecuador

2016

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN**

CERTIFICA:

Yo, Ing. Julia Paredes Villacís M.Sc. , con C.I. 180105580-5; en mi calidad de Tutora del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el tema: : “ESTUDIO DE LAS ACCIONES E INNOVACIÓN DIRECTIVA EN LA TRANSFORMACIÓN ÉTICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA MANUELA ESPEJO DEL CANTÓN AMBATO” desarrollado por la Sra. Sánchez Núñez Lida Mariela con CI 1803751120 considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.

Atentamente:



Ing. Julia del Rosario Paredes M.Sc.

TUTORA

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia de que el presente informe del Trabajo de Graduación es el resultado de la investigación de la autora, quien basada en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios especificados en este informe, son de exclusiva responsabilidad legal y académicos de su autora.



SÁNCHEZ NUÑEZ LIDÁ MARIELA

AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DEL AUTOR

Cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: “ESTUDIO DE LAS ACCIONES E INNOVACIÓN DIRECTIVA EN LA TRANSFORMACIÓN ÉTICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA MANUELA ESPEJO DEL CANTÓN AMBATO”, autorizo su reproducción total o parte del mismo, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autora y no se utilice con fines de lucro.



SÁNCHEZ NUÑEZ LIDA MARIELA

AUTORA

**APROBACIÓN DEL TRIBUNAL
AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

La comisión de estudio y calificación del Informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “ESTUDIO DE LAS ACCIONES E INNOVACIÓN DIRECTIVA EN LA TRANSFORMACIÓN ÉTICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA MANUELA ESPEJO DEL CANTÓN AMBATO”, presentada por la Srta. Sánchez Núñez Lida Mariela, estudiante de la Carrera de Educación Básica Promoción Septiembre 2011- Abril 2016, una vez revisada y calificada la investigación, se APRUEBA en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo pertinente.



.....

Lic. Mg. Roberto Alvarado
MIEMBRO DEL TRIBUNAL



.....

Ing. Mg. Ángel Quinapanta
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

Para todas las mujeres que por circunstancias del destino dejamos en medio camino nuestros estudios para desempeñar una ardua labor como madres y esposas, sientan que nunca es tarde para cumplir los sueños propuestos, siendo un ejemplo de mujeres valientes que luchamos día a día para superarnos.

A mis padres, a mis hermanos y de manera especial a mi esposo Luis que gracias a su infinito amor y paciencia ha hecho que no desmaye en mis estudios, mis adorados hijos Luis Eduardo y Dayana Carolina que fueron la inspiración para llegar a la meta.

Mariela

AGRADECIMIENTO

Deseo empezar agradeciendo a ese ser supremo que con su infinita misericordia permite que día a día disfrutemos de su maravillosa creación, mi Dios amado, gracias por jamás abandonar mis pasos y los de mi amada familia.

Un reconocimiento muy especial para mi querida Universidad Técnica de Ambato, a la Facultad de Ciencias Humanas y de Educación que me acogió en sus aulas, a sus distinguidos maestros de la carrera de Educación Básica que fueron personas importantes en el transcurso de mi vida Universitaria pues ellos con su infinita paciencia compartieron sus conocimientos, a mis estimados compañeros de aula, de manera especial a mis amigos con quienes compartimos una amistad sincera y valiosa mil gracias por todo.

Un agradecimiento sincero a la Ing. Mg. Julia Paredes quien supo guiar mi trabajo de Investigación para culminar con éxito esta etapa de la vida.

Mariela

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Portada	i
Autoría de la Investigación	iii
Cesión de Derechos del Autor	iv
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice General de Contenidos	viii
Índice de Cuadros	x
Índice de Gráficos	xi
Resumen Ejecutivo.....	xii
Executive Summary	xiii
Introducción	1

CAPÍTULO 1 EL PROBLEMA

1.1 Tema.....	2
1.2 Planteamiento Del Problema.....	2
1.2.1 Contextualización.....	2
1.2.2 Análisis Crítico	6
1.2.3 Prognosis	7
1.2.4 Formulación Del Problema	7
1.2.5 Interrogantes.....	7
1.2.6 Delimitación Del Objeto De Investigación	8
1.3 Justificación	8
1.4 Objetivos	10
1.4.1 Objetivo General	10
1.4.2 Objetivos Específicos.....	10

CAPÍTULO 2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos.....	11
2.2 Fundamentación Filosófica.....	14
2.2.1 Fundamentación Ontológica.....	15
2.2.2 Aspecto Epistemológico.....	15
2.3 Fundamentación Legal.....	16
2.4 Categoría Fundamental.....	17

CAPITULO 3 METODOLOGÍA

3.1 Enfoque.....	43
3.2 Modalidad Básica De Investigación.....	43
3.3 Nivel O Tipo De Investigación.....	44
3.4 Población Y Muestra.....	45
3.6 Plan De Recolección De Información.....	47
3.7 Plan De Procesamiento Y Análisis De La Información.....	47

CAPÍTULO 4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Análisis E Interpretación De Los Resultados.....	48
--	----

CAPÍTULO 5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones.....	61
5.2 Recomendaciones.....	64
Anexos.....	65
Bibliografía.....	65

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 Población y muestra	45
Cuadro N° 2 Acción e innovaciones directivas en la transformación ética.	46
Cuadro N° 3 Plan de recolección de la información	47

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Categorización de la variable.....	17
Gráfico N° 2: Constelación de ideas	18
Gráfico N° 3: Aspectos y Ámbitos que puede cambiar en la educación.....	21
Gráfico N° 4: Características delos estándares de calidad educativa.....	24
Gráfico N° 5: Usos específicos de los estándares de calidad educativa.....	25
Gráfico N° 6: Características del Estándar de desempeño directivo.....	27
Gráfico N° 7: Ética Y moral.....	32
Gráfico N° 8: Tipos de Ética	33
Gráfico N° 9: El yo profesional.....	35
Gráfico N° 10: Principios de los directivos.....	37
Gráfico N° 11: Directivos que conforman la instrucción.....	38
Gráfico N° 12: Acciones directivas.....	50
Gráfico N° 13: Innovaciones Directivas	54
Gráfico N° 14: Acción e innovaciones directivas	72

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

TEMA: “ESTUDIO DE LAS ACCIONES E INNOVACIÓN DIRECTIVA EN LA TRANSFORMACIÓN ÉTICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA MANUELA ESPEJO DEL CANTÓN AMBATO”

AUTORA: Sánchez Núñez Lida Mariela.
TUTORA: Mg. Julia Del Rosario Paredes V.

RESUMEN EJECUTIVO

Las acciones e innovaciones directivas ayudan a que se encuentre calidad en las instituciones educativas y es por esta razón que en la Unidad Educativa Manuela Espejo desde el año 2012 se inicia un trabajo encaminado a la transformación en función de la práctica de valores que dan fuerza a la Ética, la Moral con ciencias que enriquecen a las personas. En la investigación se aplicó la modalidad de campo con un enfoque mixto puesto que se analizan datos y se conoce el pensamiento de quienes son parte de la Institución educativa a través de entrevistas, ficha de observación y conversatorios enriquecedores y se obtuvo datos que demuestran la alta incidencia del liderazgo directivo con calidad humana. El trabajo demuestra que las acciones directivas están encaminadas en el cumplimiento de las acciones que benefician a la Institución es por esto que al entrevistar a los directivos manifiestan que se construyó el PEI con el aporte de docentes, padres de familia y estudiantes, lo que demuestra que no son acciones aisladas sino que buscan los consensos y acuerdos en el marco de la Ley. Es importante también observar que en la Institución se producen reuniones de área, capacitaciones y actividades extracurriculares encaminadas a la formación integral de los estudiantes.

Palabras claves: Liderazgo ético, Acciones transformadoras, Calidad educativa, Formación integral

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY HUMANITIES AND EDUCATION
MODALITY BLENDED

TOPIC: "STUDY OF SHARES AND INNOVATION DIRECTIVE IN ETHICS
TRANSFORMATION OF THE EDUCATIONAL UNIT MANUELA ESPEJO OF THE
AMBATO CANTON"

AUTHOR: Sánchez Núñez Lida Mariela.
TUTOR: Mg. Julia Del Rosario Paredes V

EXECUTIVE SUMMARY

Actions and directives Innovations help that quality is in Educational institutions and is for this reason that in the Educational Unit Manuela Espejo since 2012 aimed at the transformation in terms of the practice of values that hard work starts Ethics, Moral with science that enrich people. In research mode field was applied with a mixed approach since data is analyzed and thought of those who are part of the Educational institution through record interviews observation and enriching conversations and data demonstrating the high incidence was obtained is known the executive leadership with a human. The work shows that the directives actions are aimed at the implementation of measures that benefit the institutions why interviewing manager's state that the PEI was built with input from and teachers, parents and students, which shows that are not isolated actions but seek consensus and agreements within the framework of the law. It is also important to note that the institution area meetings, trainings and extracurricular activities aimed at the integral formation of students occur.

Keywords: Ethical leadership, transformative actions, Educational quality, comprehensive training

INTRODUCCIÓN

En nuestro país el estudio de las acciones e innovación directiva en la transformación ética de las instituciones no ha tenido su reconocimiento, tomando en cuenta la ardua labor que desempeñan los directivos se ha desarrollado este trabajo de investigación diagnóstica con la ayuda de fuentes bibliográficas, como textos y trabajos con temas similares al mismo, permitiendo hacer de este tema una investigación.

Esta investigación consta de cuatro capítulos los mismos que se ha desarrollado con el apoyo del código de ética profesional, Libro de estándares de calidad educativa, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), Reglamento de la LOEI, y revistas científicas, que han sido elaborados por organismos superiores, además se fundamenta en medios investigativos ya existentes concluyendo con un artículo científico (paper) en el mismo que se socializa los resultados obtenidos por medio de entrevistas, ficha de observación y conversatorios con los involucrados de la Unidad Educativa Manuela Espejo de la ciudad de Ambato.

El Directivo juega un papel fundamental en la Institución a la que regenta, ya que como guía de la comunidad educativa su principal función es mantener un ambiente adecuado para el desarrollo de los educandos y del personal docente, de él depende que la calidad educativa, y conocimientos sean comprensibles, significativos y sobre todo que les sirva para la vida de los estudiantes. Por ello, la misión de los directivos es histórica, en la medida que trabajan para formar seres humanos reflexivos, analíticos y críticos con ideas extraordinarias para crear un cambio positivo dentro de la familia, comunidad y sobre todo comprometidos con los aportes que necesita la sociedad.

CAPÍTULO 1

EL PROBLEMA

1.1 Tema

“Estudio de las acciones e innovación directiva en la transformación ética de la Unidad Educativa Manuela Espejo del Cantón Ambato.”

1.2 Planteamiento del Problema

1.2.1 Contextualización

Los cambios han sido constantes en todos los ámbitos de la sociedad más aún en la educación por la influencia de varios factores, y es necesario que las Instituciones, Directivos y Comunidad Educativa se centren en el estudio de valores con el fin de formar personas éticas autosuficientes y capaces de sobrellevar su vida hacia la excelencia con una educación de calidad.

En el Ecuador las Instituciones Educativas a más de brindar una educación de calidad, debido a muchos factores, están expuestas a diferentes problemas de carácter natural por ejemplo incendios, sismos, accidentes, delincuencia, violencia, drogas etc. tomando en cuenta lo mencionado los Directivos toman un gran reto como guías manteniendo un clima armónico para el bienestar de las instituciones.

En el artículo publicado en el diario la Hora por José Escobar, jefe encargado de la Dirección Nacional de Policía Especializada en Niños, Niñas y Adolescentes (2012) manifiesta lo siguiente:

A raíz del clima de inseguridad que actualmente se vive dentro del país y que se ha extendido a los centros de educación, son cada vez más los programas encaminados a prevenir la

delincuencia dentro y cerca de éstos, **(Dina pen) Dirección Nacional de Policía Especializada para niños, niñas y adolescentes** es la institución encargada de velar por los derechos de los menores de edad que son encontrados en situación de riesgo cuyo objetivo es fomentar una cultura de prevención del delito entre la comunidad estudiantil y evitar que caigan en manos de la delincuencia. El personal es capacitado para interactuar con los estudiantes a quienes brindan protección, vigilancia en los planteles educativos, y orientan para la prevención del delito, adicciones y conductas antisociales, ofrece charlas a directivos, docentes y comunidad en general en materia de protección escolar, según el Código de la Niñez y Adolescencia, (Escobar, 2012, pág. 17).

La situación es crítica en todo nuestro país, como lo menciona en el artículo anterior, se debe tomar en cuenta que toda la comunidad educativa y sociedad en general debemos colaborar con las instituciones encargadas de velar por la seguridad de los educandos para concientizar a los mismos y contrarrestar los problemas que los rodea.

A partir del año 2008 la educación ha pasado por varios cambios llegando a los estándares de Calidad Educativa aprobados en el año 2012, entre los cuales están los Estándares de la Gestión Directiva como lo menciona en el libro de Estándares de Calidad Educativa (2012), y el Reglamento de la Ley de Educación Intercultural publicado en el mismo año. En el año 2013 se emitió la normativa para la Designación de directivos; todos estos instrumentos han sido revisados, especialmente en los artículos que hacen referencia a la selección y reclutamiento de los directivos, así como al trabajo, funciones, responsabilidades y atribuciones que tienen estos en el desempeño de su labor como lo menciona Garzón en su libro publicado en el año (Garzón, 2015)

En la provincia de Tungurahua (cantón Ambato) la situación en las instituciones no es muy diferente a la del resto de provincias, de igual manera están expuestas a diferentes situaciones que afectan en forma directa a la comunidad educativa en general, además las exigencias educativas es a nivel general y están caracterizadas por los cambios de paradigmas e innovaciones que se producen día a día, las cuales reclaman una adecuación de la estructura y funcionamiento de las organizaciones.

En el artículo publicado por el diario el Universo el 30 de mayo Santiago Morales, miembro de la Junta Cantonal de Protección de los Derechos de la Niñez y Adolescencia (2013) expresó:

Que el número de casos por maltratos físicos y psicológicos entre estudiantes ha aumentado de manera crítica durante este año en colegios y escuelas de Ambato. Señaló que en el 2013 alrededor de quince alumnos fueron sancionados por estas acciones. Manifestó que es necesario que en los establecimientos educativos se aplique el debido proceso al sancionar [...]

La violencia entre estudiantes incluye el acoso u hostigamiento, conocido, por su término en inglés, como Bullying. Morales reconoció que si bien es cierto siempre ha habido maltrato entre estudiantes dentro y fuera de los planteles, en el primer trimestre del 2013 el número de casos se duplicó y mencionó que Ambato es una de las ciudades más conflictivas del país en los ámbitos familiar e intrafamiliar, ocupando el primer lugar a nivel poblacional en tasa de adolescentes embarazadas y como segunda ciudad en violencia de género según estadísticas sobre violencia de género con proyección al 2012 del Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censos[.....] (INEC-Ambato, 2013, pág. 1)

Se ha observado que los antivalores son un problema que afecta a la sociedad en general, siendo ocasionados por la escasa fomentación de los valores; en los hogares y muchas veces en las Instituciones Educativas dando lugar a diferentes situaciones, a las que las autoridades deben tomar las acciones correspondientes y sancionar a los infractores de acuerdo a la ley.

La Unidad Educativa “Manuela Espejo” es una Institución pública en donde los directivos buscan alternativas que se traduzcan en un mejor desenvolvimiento para el bienestar de la misma, sin embargo existe dificultades en diferentes ámbitos como: hurtos a la institución, droga, sismos, violencia, et casi lo manifiesta el Dr. Washington Montaña Correa.

Las personas favorecidas con la elaboración del artículo científico serán estudiantes, padres de familia, docentes y directivos, debido que con esto se logrará evidenciar la situación real en la que se encuentra la Institución en la que se desenvuelve los educandos.

La ejecución de esta Investigación fue posible, únicamente se necesitó la autorización y disposición de los Directivos para una recolección de datos reales, y de los representantes estudiantiles, con la finalidad a mejorar la Ética y posteriormente mejorar su nivel académico siendo estudiantes de calidad.

Previamente fue necesario conversar con las autoridades de la institución, para contar con la autorización para recoger la información, con la intervención de los involucrados, a través del uso de encuestas, ficha de observación y conversatorios. Luego con la información adquirida, se conoció las opiniones de los involucrados; tabulando, clasificando y analizando la información, para proceder a obtener las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

1.2.2 Análisis crítico

En este momento de las disposiciones legales y cambio de la intencionalidad política que se da en el Ecuador se hace imprescindible que las instituciones educativas resguarden la práctica de valores en pro de conservar su ética garantizando así una educación de calidad con calidez que son los mandatos a los que debe regirse el nuevo docente del sistema educativo; tomando en consideración la aplicación de normas de conducta y costumbres consideradas importantes para la sociedad, sin dejar a un lado los estándares de calidad diseñados por gobierno y Ministerio de Educación con el fin de lograr metas y objetivos por medio de las acciones e innovaciones utilizando talento humano capacitado para obtener un objetivo común.

Tungurahua una provincia productiva, caracterizada por el gobierno provincial por ser “tierra de oportunidades” tiene altos emprendimientos, también tiene la más alta tasa de violencia y esto incide en la niñez y juventud a la cual debemos formar y es por eso un reto que tiene la Escuela Manuela Espejo al volcar todo su esfuerzo a mejorar las actitudes de niños, niñas, adolescentes, docentes y padres de familia que conforman la comunidad educativa y es ahí cuando las acciones directivas tienen un alto peso por la visibilización de comportamientos negativos por parte de varias personas que no comprenden la labor docente y que a decir de sus directivos buscan criticar sin poner propuestas de solución a los múltiples problemas a los que se enfrentan actualmente las instituciones del sistema educativo.

En esta investigación se diagnosticó esas debilidades encontrándose un comportamiento sin práctica de valores, existencia de hurtos, brotes de drogadicción e irrespeto por la propiedad y lo más grave la confusión de la libertad de expresión por parte de personas que lo único que buscan es protagonismo social y político a costa de dañar la imagen de docentes y directivos que lo único que pretenden es cumplir con el servicio para el cual se han formado.

1.2.3 Prognosis

Cuando se conoce un problema y no se toman acciones en busca de la solución, es una negligencia, por lo que los directivos fueron más allá, detectaron los problemas y observaron los focos de contaminación y negativos, empezaron a tomar acciones de cambio con lo que se puede notar que la acción e innovación directiva en la transformación ética de la institución será lo primordial para mantener a la Institución en un excelente nivel en los ámbitos de: gestión, convivencia vinculación entre otros, incentivando a la comunidad educativa a ser los mejores en busca de eliminar comportamientos sin práctica de valores, hurtos, drogadicción en espacios institucionales y fomentar la ética en la institución para mantener el clima propicio y el desenvolvimiento de los educandos en un clima de calidez que fortalezca la personalidad, que minimice la violencia y que se encuentre un sentido a la vida.

1.2.4 Formulación del Problema

¿De qué manera influyen las acciones e innovación directiva en la transformación ética de la Unidad Educativa Manuela Espejo del Cantón Ambato?

1.2.5 Interrogantes

- 1 ¿Será importante conocer el cumplimiento de las disposiciones emitidas por el Ministerio de Educación en la Unidad Educativa Manuela Espejo del cantón Ambato?
- 2 ¿Cómo se opera la ética de los docentes y directivos de la Unidad Educativa Manuela Espejo del cantón Ambato?
- 3.- ¿Es necesario emitir conclusiones con la información de la investigación?

1.2.6 Delimitación del objeto de investigación

Campo: Educativo

Área: Socio - pedagógico

Aspecto: Estudio de las acciones e innovaciones directivas

Delimitación Espacial

La presente investigación se realizó en la Unidad Educativa “Manuela Espejo”.

Provincia: Tungurahua

Cantón: Ambato

Parroquia: Huachi Loreto

Delimitación Temporal

La investigación se llevó a efecto en el transcurso del segundo quimestre comprendido entre Marzo y Julio del 2016.

Unidades de Observación:

Se la realizó con los Directivos, personal Docente y representantes estudiantiles de la Unidad Educativa “Manuela Espejo”

1.3 Justificación

El estudio se justifica en razón de la limitada gobernabilidad de las autoridades y directivos de las Instituciones Educativas lo que perjudica en la toma de decisiones e inclusive causa un malestar entre los integrantes de la comunidad.

El interés por conocer las gestiones directivas en pos de conseguir una práctica de valores mediante la aplicación de las políticas educativas que exigen a seguir un modelo unidireccional e impositivo, sin embargo las autoridades institucionales buscan la forma, el cómo mantener la disciplina y la empatía entre la comunidad educativa

Los directivos juegan un papel fundamental en la institución, como guía y facilitadores, de ellos depende que la institución y los conocimientos sean excelentes, comprensibles, significativos y sobre todo que les sirva para la vida de los estudiantes y a la comunidad en general.

Es **original** porque permite reconocer la creatividad, su valiosa labor de los directivos y el afán de mejorar la educación desde su institución que regenta

Es **importante** porque la misión de los directivos es histórica, en la medida que trabajan para mantener un ambiente adecuado en los que se desenvuelve el personal docente, padres de familia y lo más relevante donde se forman seres humanos reflexivos, analíticos y críticos con ideas extraordinarias para crear un cambio positivo dentro de la familia, comunidad y sobre todo comprometidos con los aportes que necesita la sociedad.

Es **necesario** ya que como parte de la comunidad educativa debemos reconocer los esfuerzos de todos y cada uno de los miembros de la directiva de la Unidad Educativa Manuela Espejo que trabajan día a día para mantener los valores en cada uno de los estudiantes y lo más importante las decisiones que toman para enfrentar situaciones adversas de cualquier índole.

Esta investigación diagnóstica es **factible** porque se cuenta con el apoyo de las diferentes directivos, padres de familia y educandos quienes colaboraron con la investigadora facilitando la información requerida, luego de revisar fuentes bibliográficas se ha verificado que existe suficiente bibliografía para realizar este proyecto como: Internet, libros, recursos humanos y económicos etc.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

- Estudiar las acciones e innovación directiva en la transformación ética de la unidad educativa “Manuela Espejo”

1.4.2 Objetivos Específicos

- Conocer el cumplimiento de las disposiciones emitidas por el Ministerio de Educación en la Unidad Educativa Manuela Espejo del cantón Ambato
- Descubrir la práctica de la ética por parte de los docentes y directivos en la Unidad Educativa Manuela Espejo del cantón Ambato.
- Emitir conclusiones con la información de la investigación propuesta.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

El tema a investigar surge a partir de las realidades actuales del entorno en la que los estudiantes y la institución se ven afectados directamente, con resultados como la pérdida de los valores los mismos que influyen en su estudio provocando, desmotivación y muchas veces el abandono escolar.

En la Unidad educativa “Manuela Espejo” se desarrolló la presente investigación para determinar las acciones e innovaciones Directivas en la transformación ética de esta Institución, en las diferentes entrevistas realizadas con el director manifiesta que aún no existe un trabajo con esta finalidad.

Luego de revisar varias fuentes bibliográficas se ha encontrado los siguientes trabajos relacionados:

Gestión pedagógica en el aula: Clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica. “Estudios en centros educativos del Ecuador” año 2011-2012, autora: Félix López, Mirian Elizabeth, tutora Suárez Córdova, Yadira del Consuelo Mgs., institución PUCE.

Conclusiones

- Las actividades que realizan en la clase los dos docentes producto de la presente investigación se ven limitadas al no disponer de recursos pedagógicos para el cumplimiento del proceso de enseñanza aprendizaje
- Aunque la aplicación de normas y reglamentos son cumplidas regularmente por los profesores, sin embargo al no existir un reglamento interno socializado con

profesores, padres de familia y alumnos, muchas veces no tienen claro ciertas disposiciones.

- Los profesores solo se limitan al empleo en sus clases de los textos básico y no utilizan bibliografía actualizada relacionada con los temas que se abordan en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Tomando en cuenta que la tecnología es la base para el desarrollo del educando en esta y otras instituciones no ha llegado aún a las aulas de los centros educativos investigados, lo que incide negativamente en el desarrollo de los procesos cognitivos de estudiantes y profesores.

Análisis de la organización escolar en la unidad educativa “17 De julio” de la ciudad de Ibarra, desde el enfoque de la gestión de calidad en valores y liderazgo. Propuesta de innovación, año 2014. Autora Ana Sofía Vega Ruiz, tutor: PHD. Guillermo Rubén Terán Acosta, Institución UCE. La unidad Educativa “17 de Julio” de la ciudad de Ibarra,

Conclusiones

- Cuenta con una estructura organizativa vertical, en la que se han creado diferentes niveles ordenados jerárquicamente, donde el personal docente se encuentra únicamente vinculado en actividades pedagógicas; el personal administrativo cumple con funciones específicas; los estudiantes y padres de familia a pesar de formar parte del orgánico estructural, tienen una limitada participación en la gestión institucional.
- Pese a que el plantel cuenta con un manual de funciones y procedimientos administrativos, los trámites son muy lentos y burocráticos, porque más se basan en un reglamento interno que cumple una función exclusivamente normativa, convirtiéndose en la causa de la limitada organización y

participación que tiene el personal administrativo, docente, estudiantes y padres de familia.

- En la Institución no se han implementado estrategias que promuevan la participación democrática, esto ha dado lugar a que docentes, estudiantes y padres de familia tomen acciones en forma unilateral; en el plantel los directivos son los únicos que toman las decisiones, por lo que no existen compromisos conjuntos, lo que dificulta la participación en actividades institucionales, genera débil comunicación y poca predisposición al cambio.
- Las relaciones interpersonales entre las principales autoridades del plantel (Rector y Vicerrector), no son las adecuadas, por lo que al interior se experimentan diferentes estilos de liderazgo, esto ha ocasionado un clima laboral inestable.
- El personal docente como talento humano indispensable del proceso enseñanza aprendizaje, muestra una gran debilidad aunque no la reconoce, pues existe falta de liderazgo y comunicación con los estudiantes; los maestros desarrollan sus actividades como impartidores de conocimientos y no como formadores de actitudes y conductas que favorezcan la práctica constante de valores.
- En el plantel el personal docente, estudiantes y padres de familia no están conformes con las condiciones de infraestructura y equipamiento; la falta de recursos didácticos, el limitado espacio de aulas y laboratorios y los escasos de equipos tecnológicos, lo que desfavorece el clima de aula y por ende incide en el desarrollo de los aprendizajes.

En esta institución educativa se evidencia que no existe una comunicación directa y empática entre directivos, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres de familia, entre algunos factores se podría encontrar la falta de

comunicación, confianza y el autoritarismo de ciertos maestros provocando inestabilidad en las relaciones interpersonales.

Aproximación epistemológica metodológica, desde la Complejidad, para el desarrollo integral de la persona, Re articulando la investigación, formación y vinculación”, año 2014, autores de la investigación Msc. Carlos loza Cevallos Director académico Unidad de planificación académica Dra. Tania Golfante naranjo, Msc. Coordinadora, Institución UNACH,

Conclusiones:

- La educación en valores debe ser un proceso sistémico, intencional e integrado que garantice la formación y el desarrollo de la personalidad del estudiante.
- Se debe articular en las planificaciones micro curricular la interdisciplinariedad, los contenidos contextualizados.

Dentro de las evaluaciones que se aplica a los educandos en relación con los logros propuestos, se debe tomar en cuenta que habilidades, destrezas, actitudes y valores ha asumido y hasta donde estos se han consolidado y tener la certeza que vayan aplicando en su vida estudiantil convirtiéndose en personas autosuficientes y capaces de sobrellevar su vida.

2.2 Fundamentación Filosófica

“Sabiduría es conocer y transformar” Paulo Coelho

Esta investigación se basa en el modelo pedagógico constructivista que está fundamentada por Lev Vygotsky, Jean Piaget y David Ausubel, en el que concibe al docente como un profesional autónomo capaz de percibir-analizar y reflexionar acerca de cualquier problema que se presente en la Institución siendo capaz de

tomar decisiones adecuadas para buscar la solución ante cualquier situación que pueda presentarse.

(Dirección Nacional de Capacitación y Perfeccionamiento Docente e Investigación Pedagógica, 2012). Manifiesta que “básicamente los directivos deben ser guía y orientadores de la institución, ellos por su formación y experiencia conoce que habilidades trabajar con la comunidad educativa según esta lo requiera”.(p.7.).

2.2.1 Fundamentación Ontológica.

“La educación es la habilidad de escuchar casi cualquier cosa sin perder tu calma o tu autoestima.” Robert Frost.

Los directivos de las instituciones asumen la responsabilidad de velar por el bienestar de la misma, por ello deben tener muy clara la idea de qué clase de Institución se necesita y se requiere para el desarrollo profesional de los maestros y de los educandos.

Por otra parte el guía Institucional debe aplicar sus habilidades y destrezas con el fin de mantener un ambiente propicio mediante la aplicación de estrategias positivas y adecuadas para el desarrollo de la misma. Privilegiando el desarrollo intelectual y el desarrollo de las capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales; y de esta manera mejorar el auto estima de los involucrados.

2.2.2 Aspecto epistemológico

“Lo que se mide no siempre es importante y lo importante no siempre se puede medir, pero si no medimos no sabemos” (Albert Einstein 1826).

El desenvolvimiento de los directivos debe lograr un trabajo en equipo es decir con toda la comunidad educativa, con el fin de transformar a la Institución y mantener la ética Institucional.

Por lo tanto como manifiesta Antonio Vásquez en su libro el Aprendizaje (2008). “...la epistemología socio constructivista concibe al conocimiento como un sentido significativo relacionado entre el sujeto, su entorno socio cultural y fisico...” (p.54)

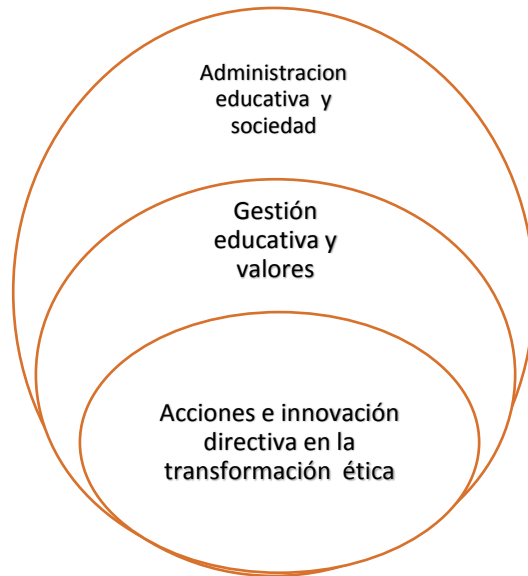
2.3 Fundamentación legal

Esta investigación tiene el sustento en:

- **Libro de Los Estándares de Calidad Educativa** (Ministerio de educación, 2012, págs. 15,16,17) Estándares de desempeño Profesional Directivo
- **Reglamento de la LOEI** título IV De Las Instituciones Educativas, Capitulo III de las Autoridades de las Instituciones Educativas Art. 44 de las atribuciones del director o rector, Art. 45 de las atribuciones del Subdirector o Vicerrector, Art. 46 de las atribuciones del Inspector General, Art. 47 de las atribuciones del Subinspector General. (Constitución de la República del Ecuador, 2012, págs. 26,27,28,29)
- **LOEI** Titulo VI, Capitulo Único de la regulación, control, infracciones, sanciones y recursos administrativos, **Art. 132 de las Prohibiciones** Prohíbese a los y las representantes legales, Directivos, Docentes, Madres y Padres de familia de las Instituciones Educativas correspondientes lo siguiente: **literales a- z, art. 133 de las sanciones** Las infracciones enumeradas en el art, anterior imputables a los representantes legales ,Directivos y Docentes ,e sancionaran según su gravedad , previo sumario administrativo siguiendo el proceso de la siguiente manera: **literales a-f** (Registro oficial dela LOEI, 2012).

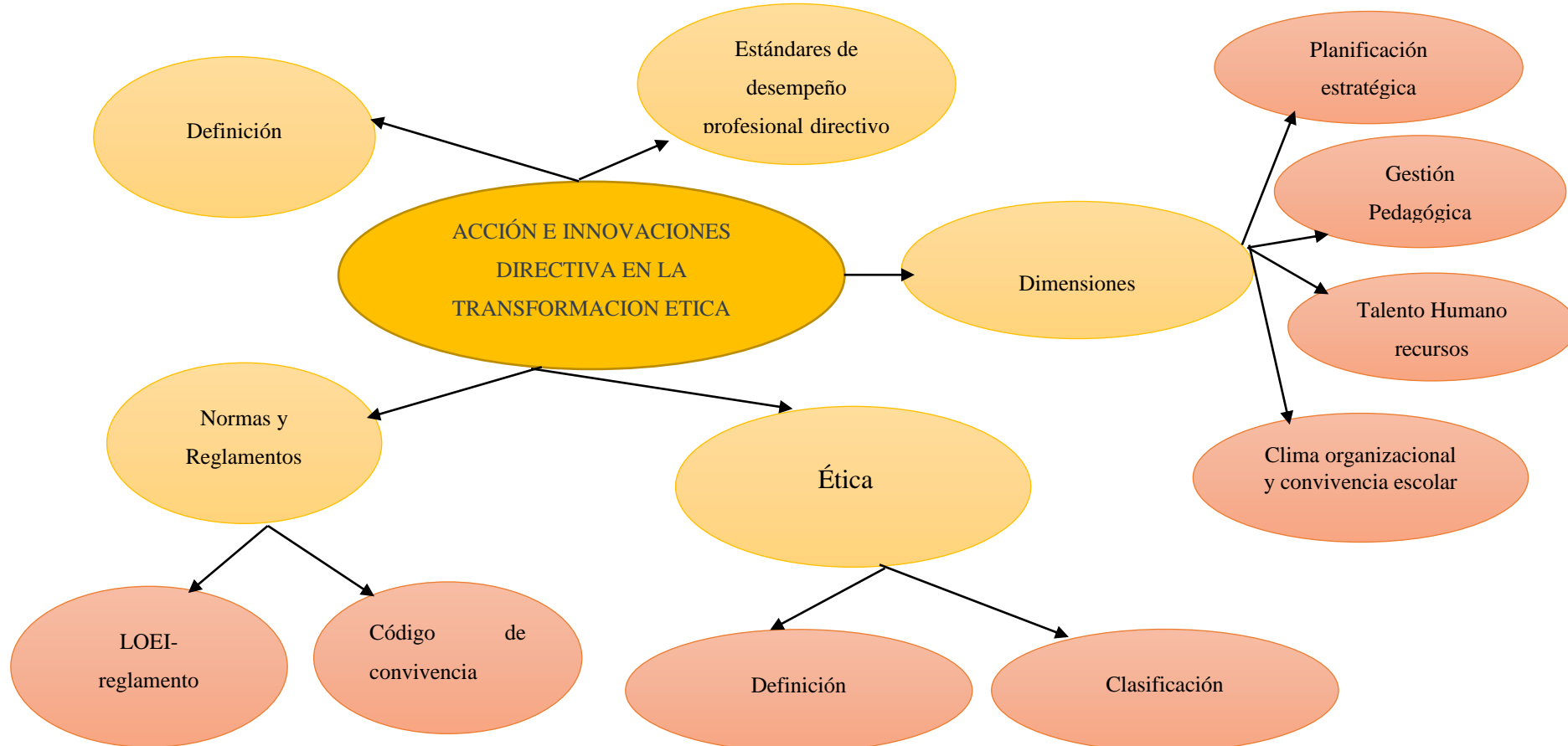
2.4 Categoría fundamental

Gráfico N° 1: Categorización de la variable.



Elaborado por: Sánchez Núñez Lida Mariela.

Gráfico N° 2: Constelación de ideas



Elaborado Por: Sánchez Núñez Lida Mariela.

Fundamentación Teórica

Acciones e innovaciones Directiva en la transformación ética

De acuerdo a Zambrano Flores Y Marval Galvis en su libro *Acción Directiva: Un enfoque centrado en competencias* exponen lo siguiente:

La dirección es el elemento del proceso administrativo responsable de coordinar el talento humano en las instituciones que viabiliza a alcanzar lo planificado.

Las habilidades humanas presentes en la dirección, motivación, toma de decisiones el nuevo contexto, comunicación, liderazgo, y la integración son el corazón del proceso administrativo (Zambrano Flores & Marval Galvis, *Accion Directiva : Un enfoque centrado en competencias*, 2008, pág. 68)

De acuerdo con estos autores se podría decir lo siguiente: el carácter dinámico de dicha función o proceso permite asumir el modelo humanista en contraposición del mecanicista debido que la innovación y transformación depende del carácter propiamente humano, exige para la solución de problemas integrar el tiempo y las circunstancias, es necesario interactuar día a día , minuto a minuto, no solamente rigiéndose a políticas , planes y procedimientos sino que se debe regir al estudio de valores premisas y principios y que en todo momento la acción directiva tenga miras hacia la perspectiva humanista

Loa autoridades que se desenvuelven con esta perspectiva humanista necesitan de la idea innovadora, capaces de identificar comprender y asumir las problemáticas que puedan presentar en su contexto institucional entonces se diría que va a la par con el modelo constructivista fundamentada por Lev Vygotsky, Jean Piaget y David Ausubel en el que concibe al docente como un profesional autónomo capaz de sobrellevar cualquier situación.

Al respecto, Ballina (2000:91) en el libro publicado por (Zambrano Flores & Marval Galvis, *Accion Directiva : Un enfoque centrado en competencias*, 2008) explica “toda dirección está influenciada por la época en la cual opera”.

Se asume la acción directiva en la transformación ética como aquella encaminada a “lograr de forma creativa, sistémica y humanista la aplicación del proceso administrativo: planificar, organizar, dirigir y controlar, en la intención de lograr una combinación armónica

de los recursos técnicos, económicos, financieros y el talento humano de los cuales dispone una Institución, lo cual puede ser posible mediante el desarrollo de competencia” (2008, pág. 39)

En concordancia con los autores citados se considera que las competencias son importantes para ejercer la acción directiva en instituciones de educación superior, pues como sostiene Pérez (2005:19) citado en (Zambrano Flores & Marval Galvis, 2008) “el directivo junto con su planta académica y administrativa, debe establecer e implantar una visión única, práctica, compartida, acorde, con los lineamientos oficiales y de la comunidad”. Percepción que ratifica el papel del entorno en la administración interna de la organización o institución de la cual se trate. Lo planteado conduce al estudio de las acciones e innovaciones en la transformación ética, en cualquier ámbito de desempeño del ser humano, el educativo y en particular.

Lo que permite afirmar que las competencias resultan para el desempeño la mejor opción, porque son contrarias a la fragmentación y viabilizan la armonía necesaria entre el saber conocer, saber hacer, saber ser y saber convivir, pilares fundamentales que debe tener un líder, guía o directivo así mejora su rentabilidad y competitividad en su función pp.620,621.

Si se habla de la necesidad de cambiar algo se refiere a innovar, una metodología, contenidos, materiales, rutinas o incluso las relaciones, sociales, culturales y educativas, **¿Para qué Innovar?** innovar para transformar lo negativo en positivo a través de toma de decisiones aptas para encontrar posibles soluciones enmarcándose en las normas y leyes que son emitidas por los organismos superiores.

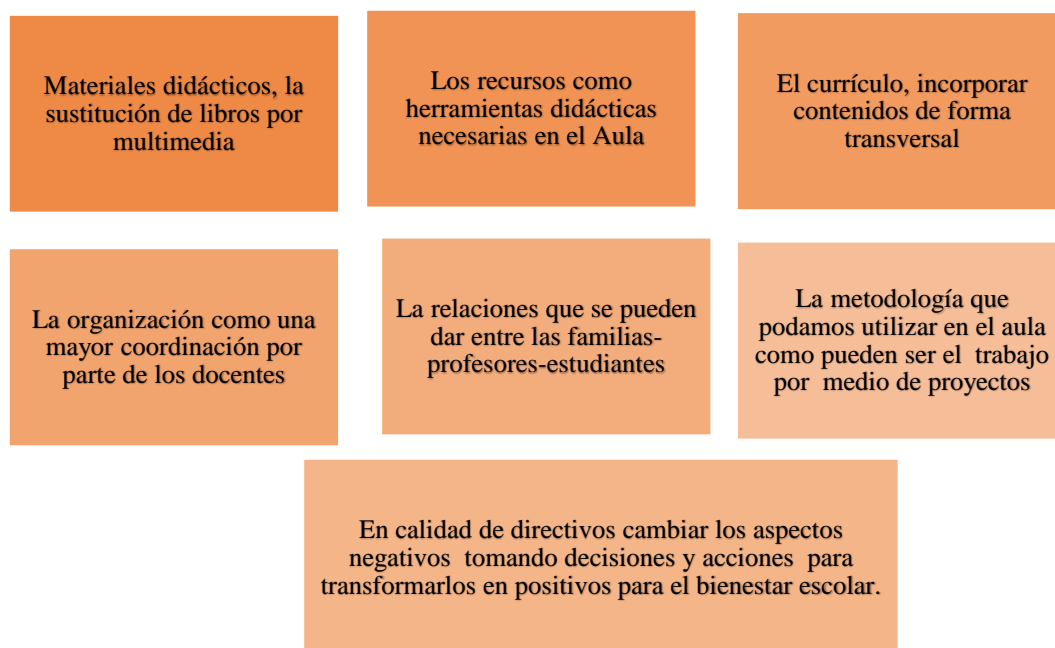
Dichas debilidades son encontradas en La elaboración del PEI I institucional el mismo que se refiera a proceso de reflexión y autoevaluación, en el que consta acciones estratégicas a largo y mediano plazo con el fin de asegurar la calidad de los aprendizajes y de la educación, y es elaborado al inicio de cada año escolar, con el aporte de directivos, representantes de padres de familia y representantes del

gobierno estudiantil como lo estipula en el Reglamento de la LOEI Art. 88 (Reglamento general a la Ley orgánica de Educación Intercultural, 2012).

Una vez detectadas las debilidades por las que atraviesa las Instituciones los directivos proceden a generar el plan de mejora a fin de que los **cambios, acciones e innovación** sean efectivas ante los cambios propuestos para transformar en positivas y lograr el futuro deseado con eficacia, eficiencia y efectividad en las acciones e innovaciones que se emprendan.

Los **cambios acciones e innovación** se pueden dar en diferentes aspectos y ámbitos por ejemplo en la educación:

Gráfico N° 3: Aspectos y Ámbitos que puede cambiar en la educación



Elaborado Por: Sánchez Núñez Lida Mariela

Fuente: Innovación Educativa (Cañal, 2005, págs. 54,55)

La innovación no es una actividad puntual sino un proceso, un largo viaje o trayecto que se detiene a contemplar la vida en las aulas, la organización de los centros, la dinámica de la comunidad educativa y la cultura profesional del profesorado para llegar a una educación de calidad como lo menciona (Cañal, 2005, pág. 11.12)

Estos cambios e innovaciones únicamente nos pueden llevar hacia el camino de la construcción de una Educación de calidad **¿Que entendemos por calidad educativa?**

Calidad educativa

Acerca de esta expresión “calidad educativa” es controvertido porque siempre tendrá una connotación histórica ya que puede evolucionar en el tiempo y representará un cierto ideal o aspiración de la sociedad en su conjunto o de grupos y por sí mismo. La diversidad de posturas existentes siempre le va a condicionar a lo que cada persona o grupo de personas considera que debe ser el fin o propósito principal de la educación como actividad humana. Por lo tanto, no se trata de un concepto neutro, sino que tiene una fuerte carga social, económica, cultural y política. (Ministerio de Educación, 2012, pág. 5)

Calidad educativa

La Calidad educativa consiste en una disciplina y por lo tanto requiere constancia en las prácticas y actividades del personal que conforman la organización que la desea alcanzar, requiere lógica en la descripción de los pasos que se siguen sin olvidar ciertos tipos de documentos indispensables para mostrar que se tiene calidad, de acuerdo en la norma en mención tales como manuales de calidad, política y objetivos de calidad, manual de procesos, procedimientos, instructivos, registros, formatos y otros (Yzaguirre Peralta, 2009, pág. 7)

De acuerdo a los autores la calidad educativa es el resultado de tomar y aplicar las acciones e innovaciones de forma pertinente de acuerdo a los requerimientos de las instituciones, con el fin de lograr lo tan anhelado la educación de calidad siguiendo las disposiciones y siempre respaldar con documentos en los que se pueda evidenciar el trabajo realizado para que pueda ser evaluado, basándose en los estándares de calidad educativa.

Estándar de Calidad Educativa

Como lo define en el libro de los Estándares de Calidad Educativa, elaborado por el Ministerio de Educación:

Los estándares son aquellos que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano, los mismos que deben ser utilizados para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar a su desempeño y a la Institución misma ; además para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento ;tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, asegurando así una educación de calidad con una Formación inicial, continua y desarrollo profesional educativo para esto las personas deben encontrarse en el mejor estado cerebral para realizar esta tarea. (Ministerio de Educacion, 2012, pág. 6)

Los estándares de calidad educativa son aquellos que nos permite conocer la situación en la que se encuentra las instituciones educativas, consistiendo en la evaluación y autoevaluación tanto de la institución, docentes y directivos.

Para lograr esta finalidad es necesario mantener la eficiencia personal, encontrarse en el mejor estado interno para la labor que se vaya a realizar, en un momento y tiempo adecuado según los requerimientos concientizando que toda acción puede puntos a favor y en contra como lo menciona Goleman en su libro El cerebro y la Inteligencia Emocional (2012) "Las investigaciones demuestran que las ventajas de estar en buen humor son tener mayor creatividad, resolver mejor los problemas, contar con una mayor flexibilidad mental y ser más eficientes en la toma de decisiones en muchos sentidos" (p.27).

Características de los Estándares de calidad

Los estándares de calidad educativa se los utiliza como una herramienta de medición a los avances en la educación, los mismos que han sido establecidos y propuestos por organismos superiores deben tener las siguientes características;

Gráfico N° 4: Características de los estándares de calidad educativa



Elaborado Por: Sánchez Núñez Lida Mariela

Fuente: Estándares de Calidad Educativa, Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura elaborado por el Ministerio De Educación (2012)(p.6).

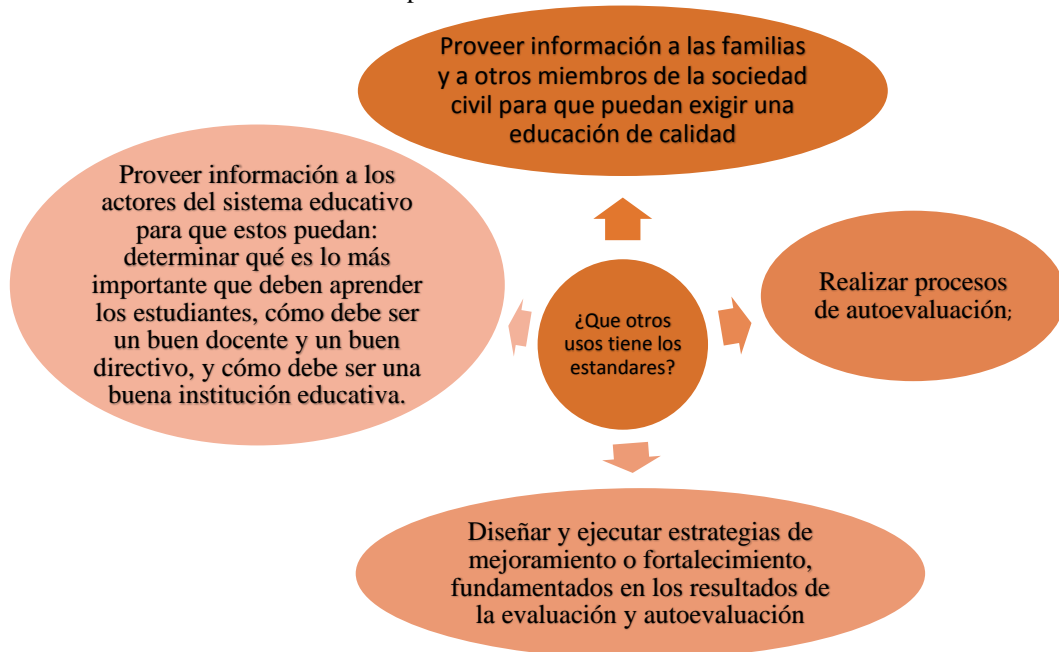
Para qué sirven los estándares de calidad educativa

Los estándares de calidad educativa en el sistema educativo tiene el siguiente propósito:

(Estándares de Calidad Educativa, Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura, 2012)“El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua (p.6).

Además del propósito de los estándares antes mencionado existen otras utilidades, las mismas que se podrá observar en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 5: Usos específicos de los estándares de calidad educativa



Elaborado Por: Sánchez Núñez Lida Mariela

Fuente: Estándares de Calidad Educativa, Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura elaborado por el Ministerio De Educación (2012)(p.6).

Tipos de estándares de calidad educativa

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando:

- Estándares de Aprendizaje.
- Estándares Desempeño Profesional.
- Estándares Gestión Escolar, y de Infraestructura.

Estándares de Aprendizaje son aquellos que hacen referencia a procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes, además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que esta se aproxime a su funcionamiento ideal, mientras que los estándares de gestión escolar, y de Infraestructura son requisitos que establecen exigencias esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares que deben poseer para contribuir al alcance

de resultados óptimos en la formación de estudiantes y en la efectividad de la labor docente, en cambio los estándares de desempeño profesional son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes y la institución alcance. Dentro del estándar de desempeño profesional tenemos el: **Estándar de desempeño directivo.**

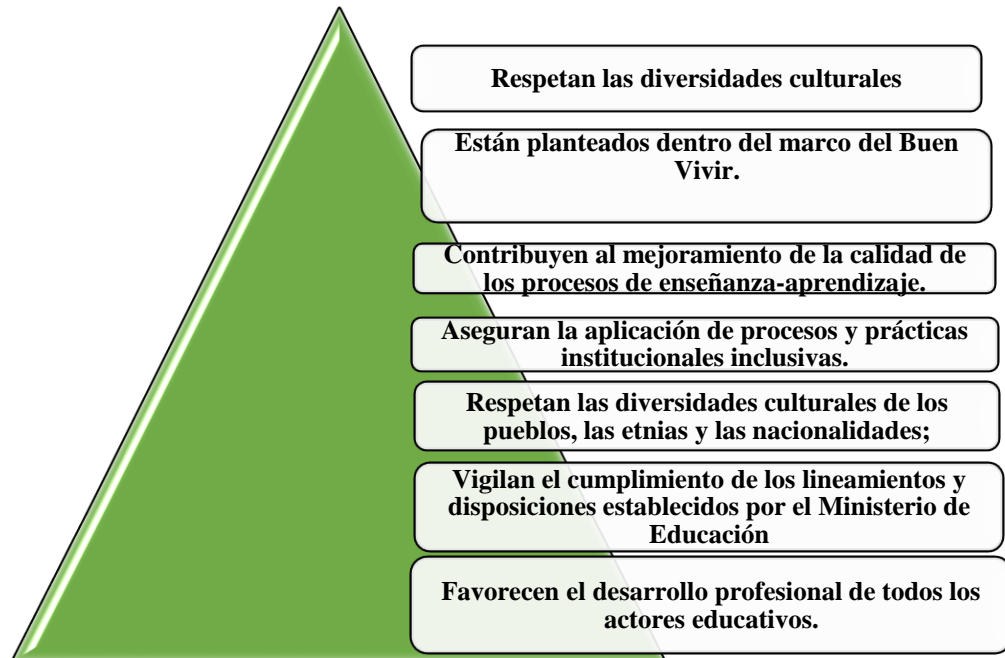
Los estándares de Desempeño Profesional Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo. Es importante aclarar que cuando se habla de directivos se refiere a aquellas personas que cumplen con las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector o Vicerrector deben realizar.

En el libro de Estándares de calidad Educativa (2012) define al directivo de calidad como "la persona que busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana" (p.16).

Características del Estándar de desempeño directivo

Es necesario tomar en cuenta los rasgos característicos que son fundamentales en dichos estándares, y se puede observar en el siguiente gráfico.

Gráfico N° 6: Características del Estándar de desempeño directivo.



Elaborado Por: Sánchez Núñez Lida Mariela

Fuente: Libro de estándares de calidad educativa. (2012) (p.16).

Entre las características manifiesta que debe existir respeto tanto en la interculturalidad y a la individualidad de todas las personas con la finalidad de mantener una escuela inclusiva con un ambiente adecuado para el desarrollo de la comunidad educativa en general, hay estándares de gestión profesional generales y específicos (Ministerio de Educación, 2012) y se detallan a continuación:

Estándares generales de la gestión profesional directivo

- El directivo promueve la creación y el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de planes de mejora, y ejerce un liderazgo compartido y flexible, y genera altas expectativas en la comunidad educativa.
- El directivo desarrolla procesos de autoevaluación institucional, y gestiona el currículo para cumplir con los estándares.
- El directivo organiza, orienta, lidera y evalúa el trabajo técnico-pedagógico de los docentes, y planifica y gestiona la obtención y distribución de recursos.
- El directivo enmarca su gestión en el cumplimiento de la normativa legal, y propicia en la institución educativa un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso, sustentado en el Código de Convivencia y en el marco del Buen Vivir. (Ministerio de educación, 2012, pág. 17)

Estándares Específicos de la gestión profesional directiva

En las instituciones educativas existe diferentes ámbitos a los que se direcciona la gestión por ejemplo: dimensión de planificación estratégica, gestión pedagógica, talento humano y recursos, clima organizacional y convivencia escolar.

Dimensión a planificación estratégica

De acuerdo al libro de estándares de calidad educativa (2012) esta dimensión esta direccionada a los procesos de cambios y transformaciones necesarias que se da en las instituciones tanto en la dirección de la construcción y difusión del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y asegurando la participación en dichas acciones junto con los involucrados; padres de familia ,docentes y el gobierno escolar, es fundamental que en el PEI exista la toma de decisiones para la mejora continua dela institución, promoviendo el liderazgo y participación de los miembros de la comunidad educativa, en forma activa y responsable en todas las actividades que se realice en bienestar de la educación, con énfasis en la elaboración de código del buen vivir, además esta dimensión se centra en el estudio de la toma de decisiones y la presentación de informes periódicos de rendición de cuentas a la comunidad y a las autoridades educativas (p.17).

Dimensión a gestión pedagógica

De acuerdo al libro estándares de calidad educativa (2012) esta dimensión se direcciona:

- Monitorea y evalúa la implementación del currículo vigente de acuerdo al PEI, y de acuerdo a las necesidades educativas especiales e intereses de los estudiantes del establecimiento educativo y del entorno.

- Dirige la utilización de los resultados de la evaluación e información de los estudiantes para realizar los ajustes necesarios en los procesos de enseñanza, e implementar planes de apoyo y recuperación pedagógica. (Estándares de Calidad Educativa, Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura, 2012, pág. 17)

La dimensión de gestión pedagógica garantiza la aplicación, ajuste y adaptación del currículo en las diferentes áreas disciplinares, considerando principalmente las necesidades educativas de los estudiantes, su diversidad y contexto, asimismo promueve y monitorea la aplicación de procesos de enseñanza enfocados en el cumplimiento de los estándares de aprendizaje, el personal docente debe evaluar de manera permanente, oportuna y precisa el progreso de los estudiantes en un ambiente propicio de aprendizaje, supervisa y evalúa la implementación del programa de inclusión escolar, asesora pedagógicamente a los docentes, utilizando diversas fuentes de investigación, autoevaluación y evaluación, para su mejoramiento continuo y mejor desenvolvimiento en su aula de clase.

Dimensión del talento humano y recursos

Dicha dimensión esta direccionada:

- Identifica las necesidades y fortalezas institucionales y del personal para la toma de decisiones respecto a roles, funciones
- Gestiona con instancias gubernamentales y no gubernamentales acciones que promueven el mejoramiento continuo.
- Organiza programas de desarrollo integral para su formación y la del personal, de acuerdo a las necesidades institucionales.
- Genera espacios de intercambio de conocimientos y experiencias entre sus miembros y con instituciones similares.
- Evalúa la eficacia de las acciones tomadas en relación a la capacitación y formación continua, mediante el seguimiento de su aplicación en el aula, para fortalecer las competencias del personal del establecimiento.
- Enmarca su gestión en la aplicación de la normativa: LOEI, Reglamento General a la LOEI, Código de la Niñez y de la Adolescencia y otras leyes que garanticen el bienestar de sus estudiantes. (Estándares de Calidad Educativa, Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura, 2012, pág. 17)

La dimensión de talento humano y recursos supervisa que debe ser oportunamente la provisión de recursos para el cumplimiento del PEI, y el desarrollo de iniciativas para obtener recursos adicionales orientados al cumplimiento del mismo, es

necesario la presentación periódica, a la autoridad correspondiente y a la comunidad educativa, su informe de rendición de cuentas.

Del mismo modo se direcciona a la aplicación de los procesos de selección y evaluación de proveedores de servicios (bar, transporte, uniformes y salud), de conformidad con la normativa vigente los directivos deben promover la participación de los miembros de la comunidad educativa en la conformación de los organismos escolares y en la implementación y desarrollo de la cultura organizacional necesaria para mejorar la calidad de los aprendizajes.

Dimensión de clima organizacional y convivencia escolar

- Lidera acciones para la planificación y elaboración participativa del Código de Convivencia.
- Lidera acciones para la prevención, tratamiento y solución de conflictos y para asegurar la integridad física y psicológica de estudiantes, docentes y directivos durante las actividades académicas y en los diferentes ambientes escolares. (Estándares de Calidad Educativa, Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura, 2012, pág. 17.18)

Principalmente esta dimensión se basa en el cumplimiento del Código de Convivencia y como lidera acciones para la prevención, tratamiento y solución de conflictos y para asegurar la integridad física y psicológica de estudiantes, docentes y directivos durante las actividades académicas y en los diferentes ambientes escolares y la coordinación de actividades que se relacione con el hogar y la institución.

En este tiempo todos hablan de muchas cosas como por ejemplo de calidad educativa, estándares de calidad y otras cosas pero yo pregunto **¿Dónde está la calidad humana?** Todo ha cambiado a medida que transcurre el tiempo, es algo que como docentes deberíamos fomentar en nuestros hogares e instituciones con el fin de formar entes autónomos y con principios, se debe tener presente que se puede

hacer la diferencia y formar personas éticas tomando en cuenta que son el futuro de la Patria, por consiguiente se detalla a continuación la ética.

Ética

Según Oswaldo Rivera Villavicencio en su libro de ética profesional (2005) define a la ética "cómo una palabra de origen griego "ezos" que significa costumbre es decir actividad repetida que nos hace reflexionar para distinguir las virtudes" (p.11)

Lourdes Munch en su libro de Ética y Valores I (2014) considera:

Como una rama de la filosofía que estudia el sentido de los actos humanos y su relación con el bien La palabra ética proviene del griego ethos, que significa carácter, costumbre en este sentido la ética es considerada como una teoría del carácter y de la costumbre tiene como objeto el estudio de la moral pp.14, 21.

Según los autores antes mencionados se define a la ética como una disciplina que estudia el bien y el mal, además como un conjunto de normas y costumbres que dirigen y valoran el desenvolvimiento de los seres humanos en su medio en el que se desenvuelven, la ética tiene una estrecha relación con la moral

Moral

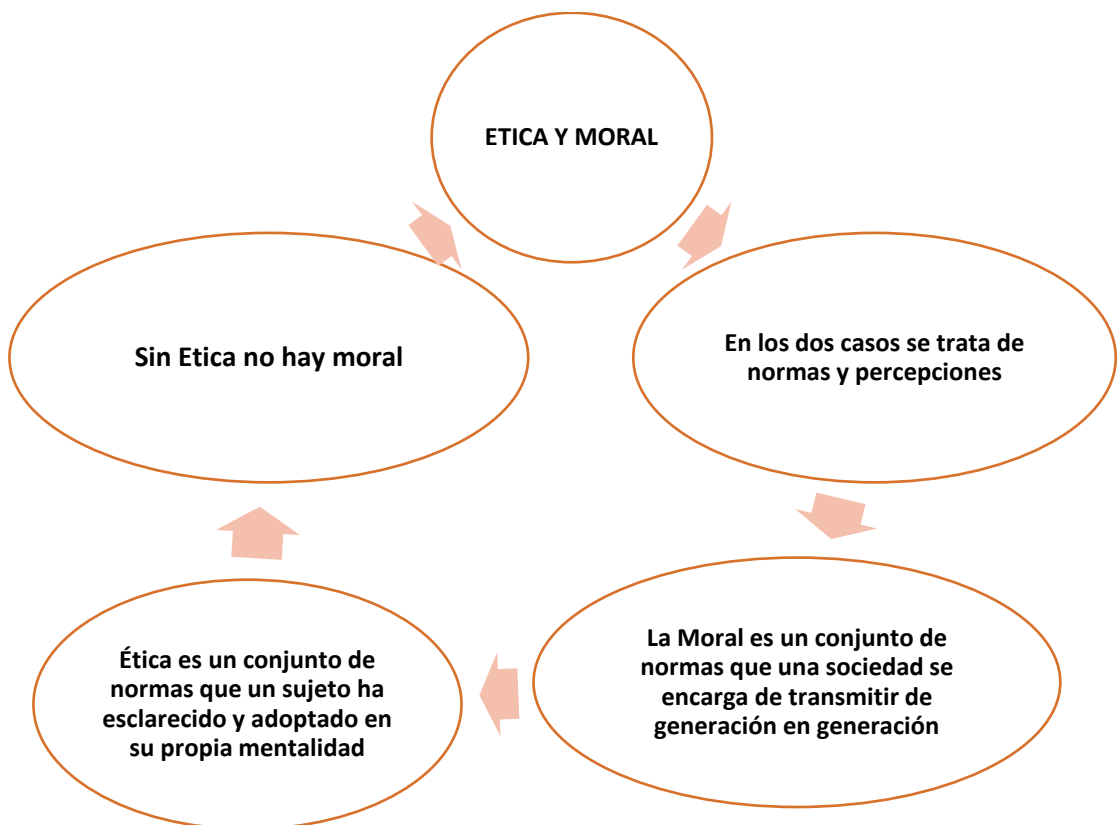
A este término Lourdes Munch en su libro Ética y valores (2014) lo define así "Es considerada como una disciplina filosófica que se encarga del estudio del desenvolvimiento del ser humano en cuanto al bien y el mal" (p.22).

Según Oswaldo Rivera Villavicencio en su libro de ética profesional (2005) define a la Moral como un "conjunto de costumbres y normas que se consideran buenas para dirigir o juzgar el comportamiento de las personas en una comunidad" (p.12). En contraste con los autores se podría decir que la ética y la moral van de la mano por lo mismo que la ética es la teoría y la moral es la práctica, para que un acto sea ético debe tener las siguientes características: voluntario es decir que lo desee hacer,

consiente tomando en cuenta que puede haber repercusiones y libre de elegir si lo hago no.

Para un mejor entendimiento se ha elaborado el siguiente grafico dela ética y la moral:

Gráfico N° 7: Ética Y moral

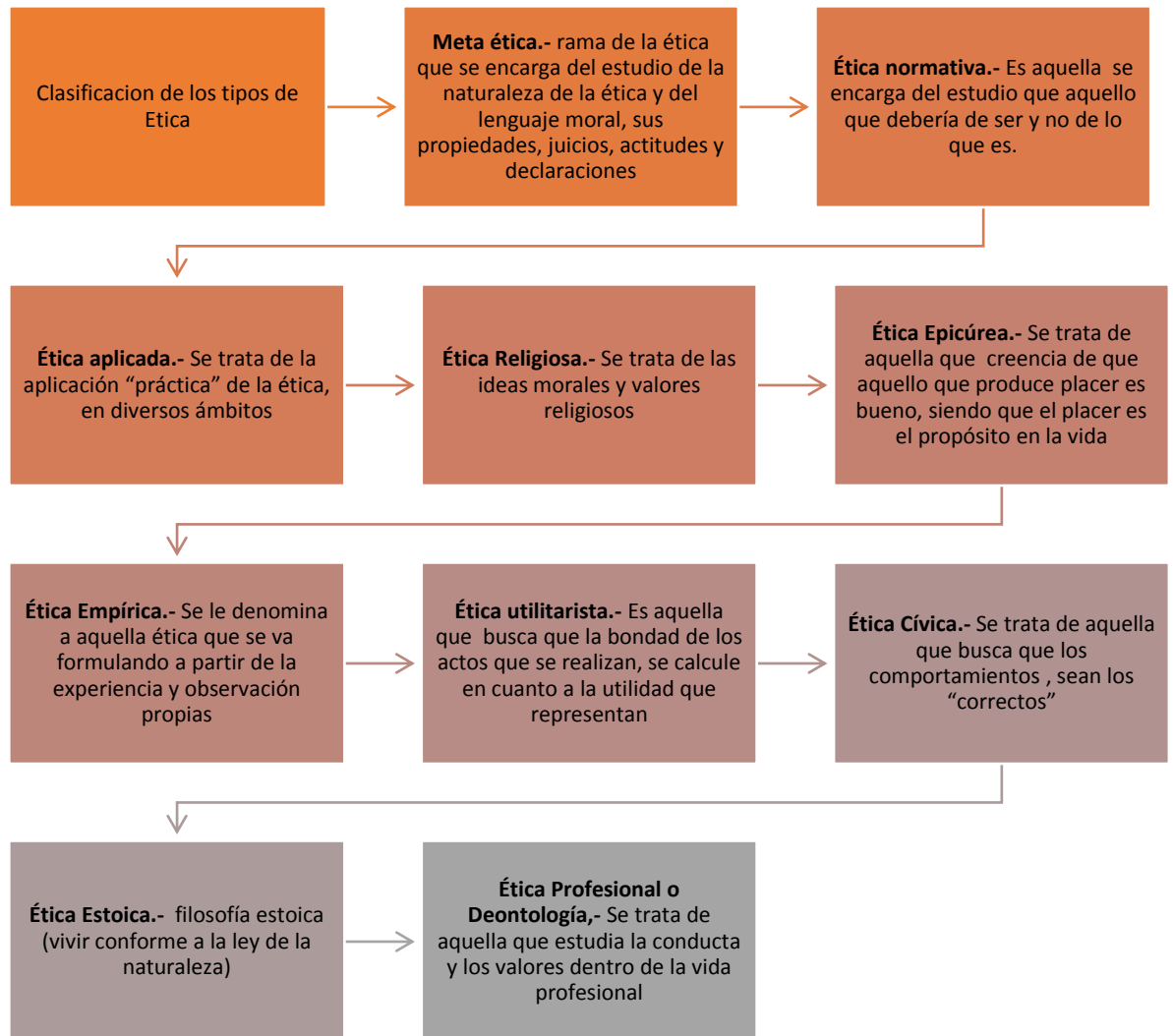


Elaborado Por: Sánchez Núñez Lida Mariela

Fuente: (Rivera Villavicencio, 2005)

De acuerdo al grafico se podría decir que la moral es objeto de estudio de la ética, sin ética no hay moral de hecho esta encontramos en la sociedad misma ya que es un conjunto de normas que se acarrean de generación en generación a través del tiempo y con relación al medio en que nos desenvolvemos, al igual que la ética es un conjunto de normas y saberes que un sujeto a establecido como una línea directriz a seguir, muchos autores clasifican a la ética en diferentes tipos.

Gráfico N° 8: Tipos de Ética



Elaborado Por: Sánchez Núñez Lida Mariela

Fuente: libro de ética y valores (Munch, 2014, págs. 54,55)

Ahora bien como se observa en el grafico anterior varios autores clasifican los tipos de ética , en la investigación realizada se cree pertinente citar la siguiente ,que es tomada del libro *Ética Propuesta para una Reorientación* con el aporte de los siguientes autores Abelda, José; Acselrad, Henri; Fernández, Armando; Guerra, María José; Horta, Oscar; La Valle, María Teresa; Mora, Eduardo; Noguera, Ana Patricia; Parellada, Ricardo; Ramírez, Ana Cristina; Riechmann, Jorge; Rodríguez,

Eugenia; Saborit, José; Valdivieso, Joaquín; Valencia, Ángel; Velayos, Carmen. Y (2008) la realizan de la siguiente manera:

Ética Profesional o Deontología,- Se trata de aquella que estudia la conducta y los valores dentro de la vida profesional.

Se puede dividir en varios subtipos dependiendo de la profesión, como por ejemplo la ética médica (que cataloga como actos antiéticos que un médico hace de cualquier forma a sus pacientes), así como las éticas policíacas, jurídica, militar, docente, etc., que formulan los criterios éticos para la clasificación de actos buenos o malos, según valores como la honradez, lealtad, honor, fidelidad, etc., respecto a los actos que se realicen en el ámbito profesional del cual se esté tratando pp.145-147.

La ética Profesional en autoridades y dirigentes de Instituciones Educativas

Como guías y directivos las personas deben ser éticas tomando en cuenta que si no se practica, cómo podemos juzgar a los demás, es necesario ser el ejemplo a seguir. La integridad genera confianza, la confianza genera influencia, e influencia es liderazgo.

Para llegar a la formación de una base sólida en este proceso de transformación institucional es necesario desarrollar el yo personal, para optimizar el yo profesional.

Se podría decir que se ha optimizado el yo profesional cuando una persona haya desarrollado lo siguiente:

Se debe ser conscientes y no perder el control, conocerse a sí mismo, y construirse a sí mismo, ser tú mismo con el fin de ser más humanos, sensibles y hoy en día es muy importante porque el recurso humano es muy valorado y las comunicaciones entre jefe y colaboradores es muy estrecha para lograr la motivación y el compromiso que se necesita para cubrir las necesidades que se presentan en la institución.

Gráfico N° 9: El yo profesional



Elaborado Por: Sánchez Núñez Lida Mariela

Fuente: Acerca de la ética en las autoridades en el libro de Rivera Villavicencio Osvaldo.

Luego de investigar y observar videos acerca del tema se define al YO como un mundo interior cuyos principios activos no se pueden observar ni palpar

El Yo viene a constituir un conjunto organizado donde las partes: pensar, sentir, tener hábitos y experiencias se integran y se influyen recíprocamente y el sujeto recibe, creando la defensa por la existencia y para trabajar en una función como

seres consientes en ese momento profesional e institucional, con el fin de acrecentar el modo de vida de forma Ética y Moral.

La vida transcurre, la expresión del espíritu con esfuerzo enriquece la acción, verificándose la integración del sujeto con el objeto como punto de partida de del conocimiento, por lo tanto todo profesional laboran con una cabeza directriz esencialmente dinámica que trae el vigorizamiento de la vida hacia la plenitud luego de ello mantendrán la armonía en las actividades y la grandeza en la comunidad. (2005, págs. 273,274)

¿Quiénes son autoridades y dirigentes?

Son personas que dirigen el destino de su institución, de la comunidad educativa por el camino del progreso, gracias a los méritos, a la preparación y a la capacidad de dirigir.

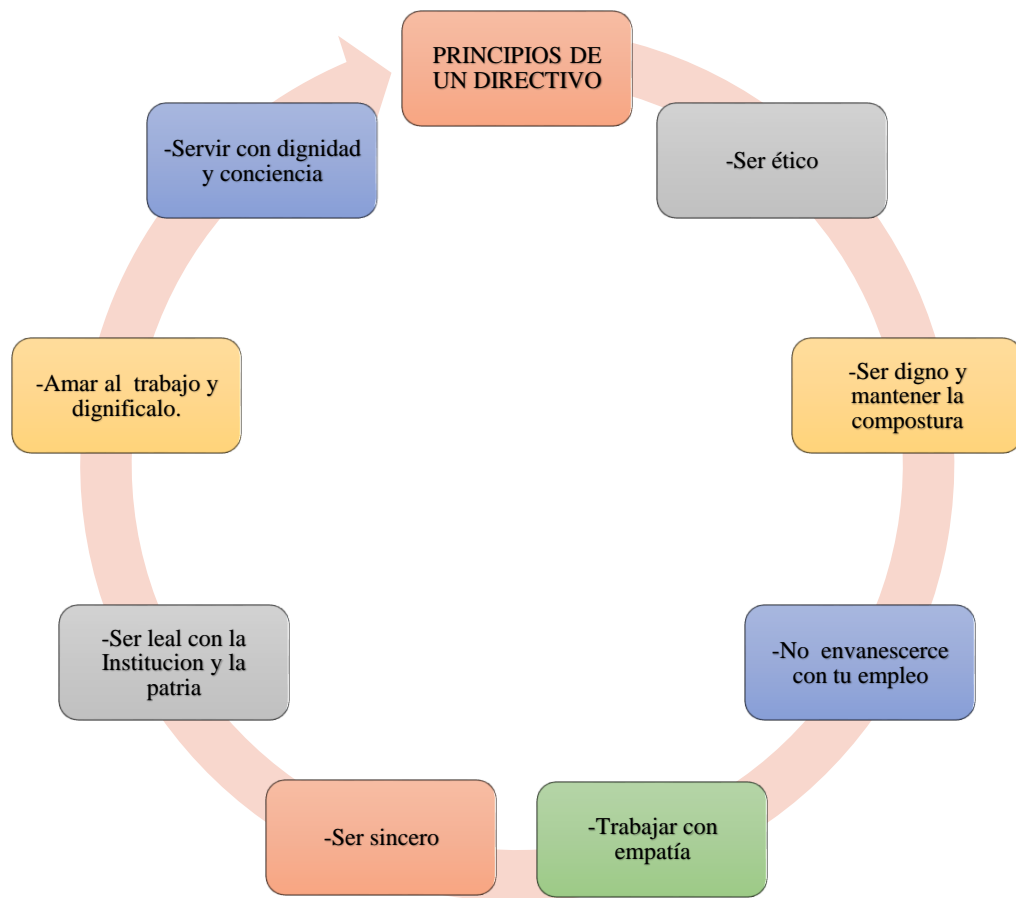
Son personas Que Cumplen sus deberes y ejercitan sus derechos de acuerdo con las leyes y aspiraciones de la comunidad educativa propendiendo a la conservación del bien de la misma. (2005, págs. 273,274)

Como manifiesta este autor todas las instituciones educativas requieren de profesionales éticos es decir guías decididos a asumir con responsabilidad el futuro y la conducción de la misma, teniendo presente la meta a la que desea alcanzar en miras al desarrollo de la educación para alcanzar la calidad educativa que exige los estándares de calidad educativa.

Este directivo debe ser una persona que influye, inspira y moviliza las acciones e innovaciones de manera positiva en sus colaboradores, asegurándose de mantener un clima escolar acogedor e incentivando de forma directa a la participación de la comunidad educativa en general e involucrando en la educación de sus representados cumpliendo sus obligaciones como representantes en todas las actividades propuestas para el desarrollo y bienestar de la sociedad y la educación.

Es preciso que los directivos apliquen y mantengan los siguientes principios en la institución:

Gráfico N° 10: Principios de los directivos



Elaborado Por: Sánchez Núñez Lida Mariela

Fuente. (Rivera Villavicencio, 2005)

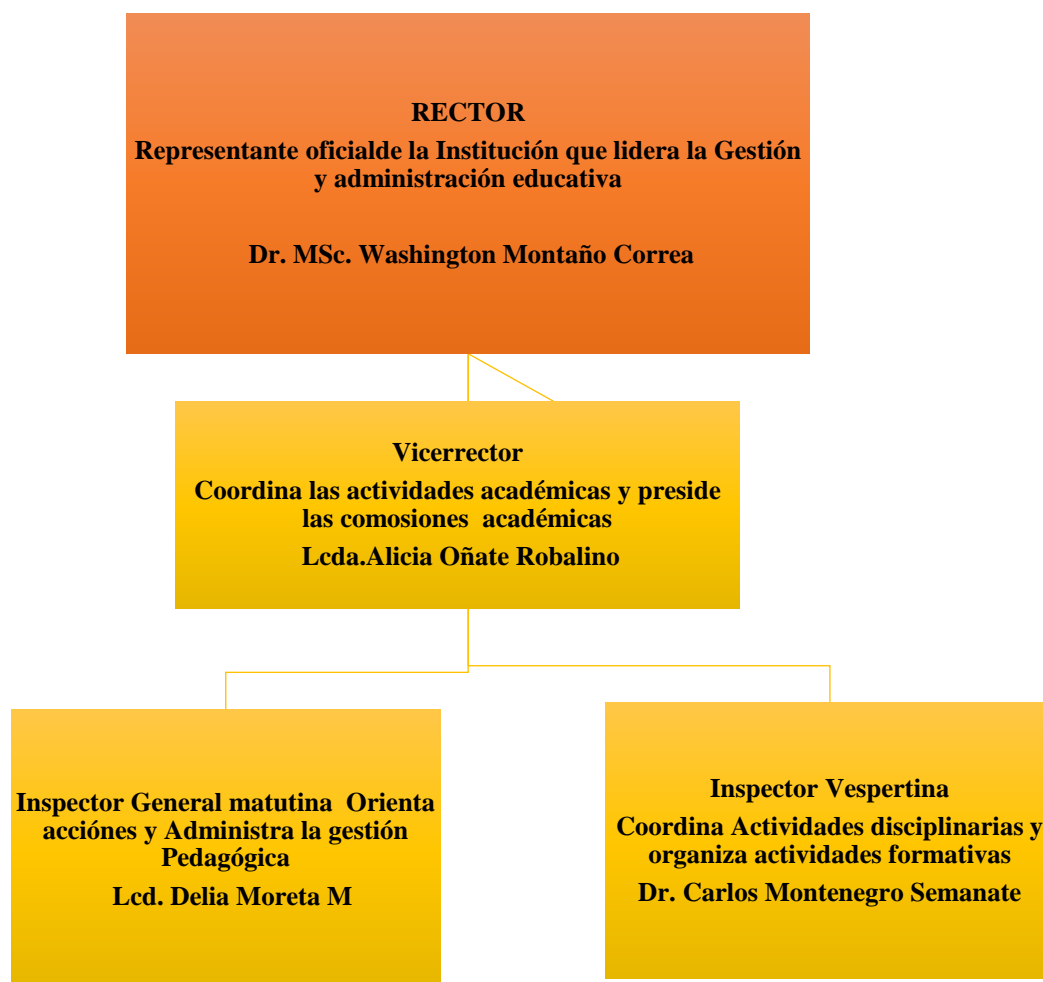
Estos principios se consideran como básicos y fundamentales que deben poseer todas las personas en especial los directivos, dichos principios son puestos en práctica en nuestro desenvolvimiento cotidiano los conocemos como los valores, aquellos que fueron fundamentados por nuestros Padres en los hogares y en la Escuela por nuestros Docentes, los que nos facilitan y nos abren las puertas hacia nuevos horizontes y que deben ser transmitidos de generación en generación más aun como futuros docentes en las Instituciones educativas, ser ético implica respetar las leyes y normas que son establecidas por organismos superiores.

Las instituciones educativas están conformadas por directivos de acuerdo a su contexto, en el caso de la Institución en la que se realizó la Investigación diagnóstica la Escuela de Educación Básica Manuela Espejo está conformada por cuatro

directivos porque tiene más de 500 estudiantes como lo estipula en el reglamento de la LOEI Art.43 **Cargos Directivos para Instituciones Fiscales**

Art 43 Los establecimientos educativos fiscales que tengan menos de ciento veinte (120) estudiantes no pueden tener cargos directivos. En estos casos, el docente con nombramiento que tenga más años de servicio debe asumir el liderazgo de las actividades del plantel y ser considerado como la máxima autoridad del establecimiento. Para el efecto, debe actuar con el apoyo y seguimiento del Consejo Académico del Circuito, y de docentes mentores y asesores educativos. (Correa Delgado, 2012, pág. 26).

Gráfico N° 11: Directivos que conforman la instrucción



Elaborado Por: Sánchez Núñez Lida Mariela
Fuente: Información obtenida en la Institución

En los siguientes artículos se encuentra detallado sobre las atribuciones de los Directivos, los mismos que fueron extraídos del Reglamento General a la ley

Orgánica de Educación Intercultural, elaborado por la Constitución de la República del Ecuador.

Art. 44.- Atribuciones del Director o Rector.- Son atribuciones del Rector o Director las siguientes:

- Cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación, las normas y políticas educativas, y los derechos y obligaciones de sus actores.
- Dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos, y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes
- Asumir las funciones del Vicerrector, Subdirector o Inspector general en el caso de que la institución no contare con estas autoridades.
- Fomentar y controlar el buen uso de la infraestructura física, mobiliario y equipamiento de la institución educativa por parte de los miembros de la comunidad educativa, y responsabilizarse por el mantenimiento y la conservación de estos bienes (Reglamento de la LOEI, pág. 27).

Según el reglamento de la LOEI establece 20 atribuciones que deben cumplir el rector de la institución, todas de vital importancia se ha elegido las más generales debido a la extensión del texto, además como directivo debe legalizar los documentos estudiantiles y responsabilizarse, junto con el Secretario del plantel, de la custodia del expediente académico de los estudiantes y dirigir el proceso de autoevaluación institucional, así como elaborar e implementar los planes de mejora sobre la base de sus resultados además controlar la disciplina de los estudiantes, docentes y aplicar las acciones educativas disciplinarias por las faltas previstas en el Código de Convivencia y el presente reglamento entre otras.

De acuerdo al cargo que desempeñan existen atribuciones del subinspector:

Art. 45.- Atribuciones del Subdirector o Vicerrector.- Cuando por el número de estudiantes en una institución educativa exista el cargo directivo de Subdirector o Vicerrector, son sus deberes y atribuciones las siguientes:

- Presidir la Comisión Técnico Pedagógica de la Institución.
- Dirigir el proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes.

- Dirigir los diferentes niveles, subniveles, departamentos, áreas y comisiones, y mantener contacto permanente con sus responsables.
- Proponer ante el Consejo Ejecutivo la nómina de directores de área y docentes tutores de grado o curso.
- Asesorar y supervisar el trabajo docente. (Reglamento de la LOEI, 2012, pág. 28)

De acuerdo al libro los subdirectores tienen 11 atribuciones, todas las personas cumplen roles importantes en las instituciones, debido a que un trabajo en equipo da mejores resultados estas atribuciones que cuando se aplican se convierten en acciones están supervisadas por el director de la instrucción

Art. 46.- Atribuciones del Inspector general.- Son atribuciones del Inspector general de las instituciones educativas las siguientes:

- Coordinar a los inspectores de grado o curso.
- Registrar la asistencia y puntualidad de docentes y estudiantes.
- Gestionar el clima organizacional, y promover y controlar el cumplimiento de las normas de convivencia y de la disciplina en el plantel;
- Publicar los horarios de clases y exámenes.
- Organizar la presentación del estudiantado en actos sociales, culturales, deportivos y de otra índole. (Reglamento de la LOEI, 2012, pág. 29)

Además de las 10 atribuciones que establece la ley el inspector general debe estar presto a colaborar con otras actividades académicas que designe el director de la institución, dichas actividades están revisadas por el subdirector.

Art. 47.- Del Subinspector general.- En los establecimientos educativos en los que existiere Subinspector general, este deberá cumplir con las funciones delegadas por el Rector o Director y el Inspector general en la jornada correspondiente (p.29).

El interés por mejorar la calidad educativa y el desempeño laboral del personal directivo de las escuelas de educación básica, constituye orden de prioridad y significación para la sociedad y por ende a nuestro país.

Las personas que ocupan altos cargos en el medio educativo como el nivel de directores de escuelas deben compenetrarse con la dificultad de sus tareas, preparándose en todo momento para responder a las exigencias de la misión y visión que fija el sistema educativo.

De acuerdo a los cargos directivos cada persona tiene sus deberes y obligaciones que constituyen la clave para llevar al éxito la Institución que preceda, estas atribuciones deben ser acatadas por todas las entidades educativas sabiendo que están estipuladas por un organismo superior, en caso que no suceda esto los miembros de dichas instituciones podrían ser sancionados de acuerdo a la ley y los artículos 132 y 133 de la LOEI elaborada por el Presidente Constitucional De La Republica que se detallaran a continuación.

- Incumplir el calendario académico dispuesto por la Autoridad Educativa Nacional.
- Emitir documentos tales como certificados, diplomas, pases de año o títulos utilizados en la prestación del servicio educativo que no cumplan en el fondo o la forma los requisitos exigidos por la normativa del sector educativo.
- Prestar el servicio de educación sea inicial, básica o bachillerato sin contar con la autorización de funcionamiento correspondiente.
- Retener bajo cualquier consideración los documentos académicos de las y los estudiantes.
- Permitir el uso de las instalaciones de las instituciones educativas para fines partidistas.
- Actuar con negligencia en el cumplimiento de sus obligaciones. (Registro oficial dela LOEI, 2012)

Todo acto que se considere ofensivo será sancionado debidamente por los organismos superiores de acuerdo a la ley, de igual manera si no se cumple con las atribuciones que estipula los organismos superiores.

Art. 133.- De las sanciones.- Las infracciones enumeradas en el artículo anterior imputables a los representantes legales, directivos y docentes se sancionarán, según su gravedad, previo sumario administrativo, y siguiendo el debido proceso, de la siguiente manera:

- Suspensión temporal sin sueldo hasta por un máximo de setenta (70) días..

- Destitución, en el caso de los establecimientos públicos, a quienes incurran en las infracciones.
- Quienes reincidan en un mismo período lectivo en infracciones sancionadas con suspensión temporal serán sancionados con la remoción definitiva de sus funciones mediante acción de personal.
- Multa equivalente al diez por ciento (10%) de su remuneración, a quienes incurran en las infracciones determinadas desde la letra 'a' hasta la 'f' del artículo anterior de la presente Ley.
- Quienes hubieren reprobado la evaluación de desempeño obligatorio por dos (2) veces consecutivas, serán destituidos inmediatamente del cargo (Registro oficial de la LOEI, 2012).

Toda acción tiene una reacción las personas desde el momento de su concepción están sujetas a deberes y obligaciones los mismos que deben ser cumplidos mediante la aplicación de las normativas que se encuentren establecidas de acuerdo, al ámbito en el que se esté desarrollando, en este caso se trata de la educación por lo que directivos, docentes y comunidad educativa en general están sujetas a las sanciones estipuladas en el reglamento de la LOEI.

CAPITULO 3

METODOLOGÍA

3.1 Enfoque

Se trabajó con un enfoque de investigación mixto tomando en cuenta las características de la investigación.

Cualitativo por la necesidad de recoger datos mediante la aplicación de encuestas, conversatorios con grupos focales y observación a los involucrados de la Institución para analizar los resultados y posteriormente publicarlos a la luz de los documentos legales.

Cuantitativo se recolectó información por medio de cuestionarios, se tabuló y se procedió al análisis e interpretación, complementando con figuras que correlacionan preguntas con el fin de contrastar la realidad institucional y llegar a la toma de decisiones.

3.2 Modalidad Básica de Investigación

El estudio se basará en una investigación de campo, en razón del interés de mantener contacto con todos los involucrados en este proceso y más para realizar la obtención de los resultados desde la fuente de la información. Es necesario que como investigador sepa a ciencia cierta lo que sucede en la realidad de la institución.

Investigación de campo

Se realizó en la escuela de Educación Básica “Manuela Espejo,” en el cantón Ambato, donde contacte a los involucrados de este problema, Directivos y representantes estudiantiles que me brindaron la información necesaria.

Se aplicaron técnicas de investigación como: la observación, entrevista a los involucrados de este problema y de esta manera, conocer la realidad de la misma.

Investigación documental bibliográfica

Se la realizó en base a la observación de los documentos institucionales como es el caso del Código de Convivencia y Proyecto Educativo Institucional (PEI) que garantiza la veracidad de la información y se puede ver las estrategias propuestas para el cambio.

Se utilizó una modalidad bibliográfica porque se utilizaron los centros de información: como la biblioteca de la carrera, internet, libros de la biblioteca personal, revistas indexadas especialmente en los resúmenes de los artículos relacionados, fotos, periódicos como el diario El Heraldo donde se realizan las publicaciones del Rector Washington Montaña, para obtener información, profundizar y analizar sobre el problema de investigación, considerando que esto es una información secundaria porque se basa en documentos escritos por otros autores.

3.3 Nivel o Tipo de Investigación

Nivel exploratorio

Tomando en cuenta las disposiciones del marco legal emitido por el Reglamento de Régimen Académico que dispone que para trabajos de titulación de tercer nivel se trabaje en el nivel diagnóstico exploratorio, por lo que se planteó el estudio en este

sentido de mantener un diagnóstico situacional que facilite la descripción de la problemática existente, por esta razón se visitó la Unidad Educativa “Manuela Espejo”, y se comprobó en forma directa la existencia del problema.

Según el Régimen Académico de la Honorable Universidad Técnica de Ambato, en el Título V INVESTIGACIÓN, Art.71 numeral 2 Investigación en Educación Superior de graduación está claramente redactado el tipo de investigación que debemos realizar por esta razón se ha desarrollado este tipo de trabajo.

3.4 Población y Muestra

Se trabajó con los Directivos y representantes estudiantiles de la Unidad Educativa “Manuela Espejo” quienes facilitaron la información necesaria e indispensable para conocer el problema, dicha población está dividida de la siguiente manera:

Cuadro N° 1 Población y muestra

Población	Frecuencia	Sexo	%
Estudiantes	9	F/M	26,5
Docentes	21	F/M	61,8
Directivos	4	F/M	11,7
Total	34		100

Elaborado Por: Sánchez Núñez Lida Mariela

Fuente: Investigación de campo

3.5 Operacionalización de la variable

Cuadro N° 2 Acción e innovaciones directivas en la transformación ética.

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMES	TÉCNICAS, INSTRUMENTOS
Las acciones e innovaciones directivas son un conjunto de capacidades para crear, inventar y aplicar estrategias administrativas efectivas, rigiéndose a los estándares de calidad educativa, ante las situaciones presentadas en diferentes dimensiones, integrando la ética, la teoría con la práctica mediante la experiencia por la vía más útil para la solución de cualquier situación problemática mediante el uso de normas y reglamentos.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estándares de calidad educativa ➤ Dimensiones ➤ Ética ➤ Normas y reglamentos 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Generales ➤ Específicos ➤ Planificación estratégica ➤ Gestión Pedagógica ➤ Talento humano ➤ Clima organizacional y convivencia escolar ➤ Tipos ➤ LOEI-reglamento ➤ Código de convivencia 	<p>¿La elaboración del PEI servirá para detectar fortalezas y debilidades?</p> <p>¿En el PEI existen propuestas de trabajo directivo para mejorar las condiciones éticas en la Institución?</p> <p>¿Qué acciones e innovaciones considera haber implementado en su periodo para la transformación ética en su Institución Educativa?</p> <p>¿Usted considera que en la Institución se aplican todas las normativas legales que indican el estándar de calidad educativa?</p>	<p>Entrevista directivos</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Cuestionario Semi estructurado <p>Entrevista semiestructurada</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Cuestionario estructurado

Elaborado por: Sánchez Núñez Lida Mariela.

3.6 Plan de Recolección de Información

Esta investigación permitió la recolección de información de acuerdo al cuadro en resumen

Cuadro N° 3 Plan de recolección de la información

Preguntas Básicas	Explicación
1.- ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de investigación que se plantea en el proyecto
2.-¿De personas u objetos	Directivos
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Acciones e innovaciones directivas en la transformación ética
4.- ¿Quién? ¿Quiénes?	Investigadora: Mariela Sánchez
5.- ¿Cuándo?	Marzo – julio 2016
6.- ¿Dónde?	Unida Educativa “Manuela Espejo”
7.- ¿Cuántas veces?	Las veces que sean necesarias
8.- ¿Qué técnicas de recolección?	Encuestas, ficha de observación
9.- ¿Con que?	Cuestionario
10.- ¿En qué situación?	En ambientes favorables y pedagógicos

Elaborado Por: Sánchez Núñez Lida Mariela

Fuente: Investigación de campo

3.7 Plan de procesamiento y análisis de la información

Para la recopilación de la información que fue requerida para dar cumplimiento a los objetivos propuestos se procedió a la elaboración de una encuesta estructurada para ser aplicado a la población definida y a la vez se haga posible el desarrollo y sustentación del contenido del presente proyecto diagnóstico.

Se analizó cada uno de las preguntas en forma individual, aplicando como técnica de análisis las siguientes tabulación y análisis de resultados para la investigación diagnóstica

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Análisis e Interpretación de los resultados

En la observación realizada mediante el desarrollo de la presente investigación

En la documentación de la elaboración del PEI se pudo verificar la existencia del mismo que ha sido elaborado al inicio del año lectivo, con la participación de la comunidad educativa como son: docentes, directivos, representantes de los padres de familia y representantes del gobierno estudiantil, existe propuestas de trabajo en bienestar de la institución, los participantes han elaborado el código de convivencia como parte del proyecto educativo en el que consta acciones que se tomaran con el fin de mantener un ambiente en armonía con la comunidad.

Se pudo apreciar que **existen la aplicación de disposiciones que se convierten en acciones por parte de los docentes y directivos** en los ámbitos pedagógicos, éticos, administrativos, sociales y culturales por medio de las siguientes actividades: asisten puntualmente, la institución lleva el registro adecuado, trabajan las horas reglamentarias, planifican sus horas clase llevan un control de asistencia de sus estudiantes, están en constante comunicación con los padres de familia, elaboran los informes correspondientes, revisan las tareas en forma diaria, organizan programas extracurriculares, fomentan el desarrollo de sus educandos por medio de actividades, fomentan y practican el buen vivir en sus horas clase, organizan charlas, conferencias para fomentar los valores con la presencia de los padres de familia, son entusiastas e innovadores en las diferentes actividades, controlan la disciplina de los estudiantes aplican los procesos de evaluación y publican los horarios de clase y exámenes.

Análisis

El Dr. Washington Montaña en calidad de Director de la Unidad Educativa Manuela Espejo, desde el año 2012 ha visto como prioridad para la institución a la que el regenta, la implementación de nuevas acciones e innovaciones mediante la aplicación de los estándares de calidad y el código de ética en busca de la excelencia y fomentación de los valores en la comunidad educativa con el fin de mantener un ambiente adecuado para el desarrollo de los educandos y del personal docente, cabe recalcar que es un hombre comprometido con la educación y la Institución complementando la enseñanza mediante la creación de proyectos escolares por ejemplo de lectura, clubs, reciclaje, etc. en un artículo publicado el Viernes 17 de junio (2016) asume que:

Autogestión educativa:

En la historia se citan determinadas épocas como cíclicas, porque cada cierto lapso de tiempo, se repiten, pero con otros actores y en otras circunstancias. Luego de un tiempo de bonanza, viene uno de templanza; hay tiempos de acelerado desarrollo y otros de lento proceso [.....].

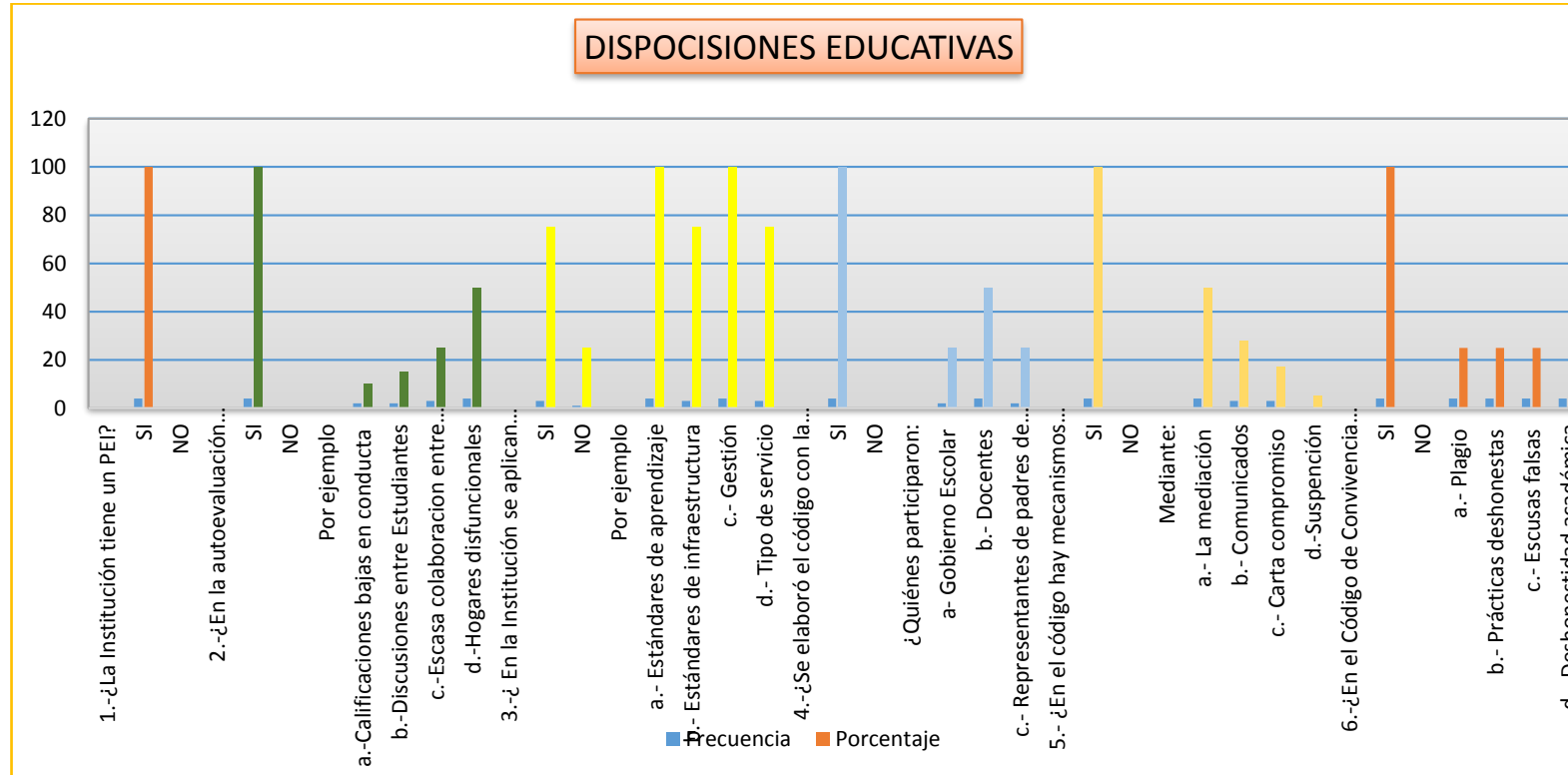
Nadie duda, que varios cambios han sido efectivos y se ha logrado algunos objetivos del pasado plan decenal de educación. Todos sabemos que para implementar una obra social de tanta envergadura se requiere de una millonaria inversión para infraestructura, mobiliario, uniformes, refrigerio, libros de texto, cambios en el modelo de gestión educativa, pagos de servicios básicos, contratación del personal la creación de zonas, distritos y circuitos educativos.

Paralela a esta implementación, se crea una actitud dependiente en los padres, quienes ante el discurso oficialista de que todo es gratis, se volvieron limosneros con escopeta, ya que en las instituciones no quieren aportar, piensan que en la escuela hay todo y no es verdad; el paternalismo tiene un lento pero sostenido deterioro. Ahora se viene el dilema que esperaban ante la falta de provisiones estatales y los desastres naturales, que no hay recursos económicos para destinarlos a la educación, en las cantidades como se presupuestaban y que en el año que se viene, se deberá regresar a la “autogestión institucional” [...]

Se avizoran tiempos difíciles, la autogestión es necesaria y pertinente porque los imprevistos no avisan y no se puede esperar del papá estado para que entreguen recursos, sino que haya moderación en el aporte y voluntad de los padres para hacerlo. Las autoridades educativas tendrán la última palabra, apoyando la tarea y frenando la denuncia gratuita y mal intencionada con que suelen asomar los inconformes con todo (p.8).

Encuesta dirigida a los Directivos de la Unidad Educativa Manuela Espejo

Gráfico N° 12: Acciones directivas



Elaborado por: Sánchez Núñez Lida Mariela

Fuente: Investigación de campo

Análisis

Como se puede observar en la gráfica del total de la población de involucrados 4 de ellos respondieron (si) que corresponden al 100%, asegura que en la institución existe el proyecto de educación institucional (PEI), lo cual refuerza a este trabajo de investigación cabe recalcar que una de las metas de este trabajo es conocer la existencia del mismo y la aplicación de disposiciones, mientras que 0 personas respondieron (no) corresponde al 0%.de la misma manera afirman que, en la elaboración del proyecto de educación institucional (PEI),se encontró debilidades en diferentes aspectos, siendo la presencia de hogares disfuncionales lo más frecuente (50%), escasa colaboración entre el personal docente(25%), continuando con discusión entre estudiantes,(15%)finalmente con la presencia de calificaciones bajas en conducta(10%), estos datos ayudan a conocer la autoevaluación, tomando en cuenta que esta es una disposición emitida por el MEC, y una de las metas de este trabajo es conocer las acciones directivas así mismo afirman que, en la institución se aplica las normativas legales que indican los estándares de calidad educativa, alcanzando en un 100% los estándares de aprendizaje y gestión seguido con un 75% los estándares de infraestructura ,estos datos ayudan a conocer la situación real en la que se encuentra la institución tomando en cuenta que por el escaso recurso económico la institución demuestra falencias en los dos ámbitos, continuando con el análisis los involucrados afirman que participaron en la elaboración del código de convivencia, en conjunto con docentes que aportaron en un 50%, seguido de los representantes de padres de familia y gobierno estudiantil con un aporte del 25% cada uno, estos datos ayudan a conocer los participantes en la elaboración del código como lo estipula la ley siendo esta una atribución del director, además en su totalidad consideran, que las diferentes autoridades toman medidas para solucionar cualquier problema mediante: mediación con un 50%, seguido de comunicados a representantes con el28%, llamados de atención 17% finalmente con 5% en suspensión si el caso lo amerita, estos datos evidencia que la institución aplica sanciones como lo estipula el reglamento dela LOEI, finalmente aseguran la existencia de los principios de honestidad académica prescritos por la autoridad educativa nacional, como plagio, deshonestidad académica, excusas falsas etc. estos datos ayudan a conocer la existencia de los principios de honestidad siendo estos una parte esencial del PEI, y una atribución del director.

Interpretación

Las Instituciones Educativas están obligadas a elaborar un Proyecto de Educación, como se puede observar toda la población asegura, que en la Institución tiene un PEI que se lo realiza al inicio de cada año escolar con la presencia de la comunidad

educativa como lo estipula la ley, demostrando la predisposición y compromiso favorable de las autoridades con su función.

La autoevaluación institucional es un proceso de mirarse y de reflexionar se puede apreciar, la mayoría de la población afirma que existe debilidades que afectan de manera directa en la educación siendo los hogares disfuncionales los más frecuentes, ocasionando malestar psicológico en el educando, seguido de escasa colaboración entre el personal docente convirtiéndose en un limitante para un trabajo en equipo, la discusión entre estudiantes, en las horas de receso por lo que las autoridades delegan grupos de vigilancia en los que participa los estudiantes y docentes finalmente con un porcentaje menor existe calificaciones bajas en conducta, convirtiéndose en un factor discriminatorio una vez que se ha detectado las debilidades propondrán un plan de mejora.

La aplicación de las normativas legales es responsabilidad de todos los directivos, pues cada uno de ellos tiene un rol y atribuciones que deben ser puestos en marcha, en la institución se aplica todas las normativas legales que indica los estándares de calidad educativa alcanzando la excelencia en los ámbitos de gestión en el tiempo y espacio que la institución y los estudiantes lo requieran y aprendizaje en las cuatro áreas básicas alcanzando los conocimientos de acuerdo al año de EGB, corroborados por medio de evaluaciones, seguido con un porcentaje medio en los ámbitos de infraestructura, pero esto es algo que no depende solo de directivos sino de autoridades gubernamentales, que muchas veces ni el escaso presupuesto que es designado para la institución no es reemitido a tiempo afectando de manera directa a la calidad de servicio.

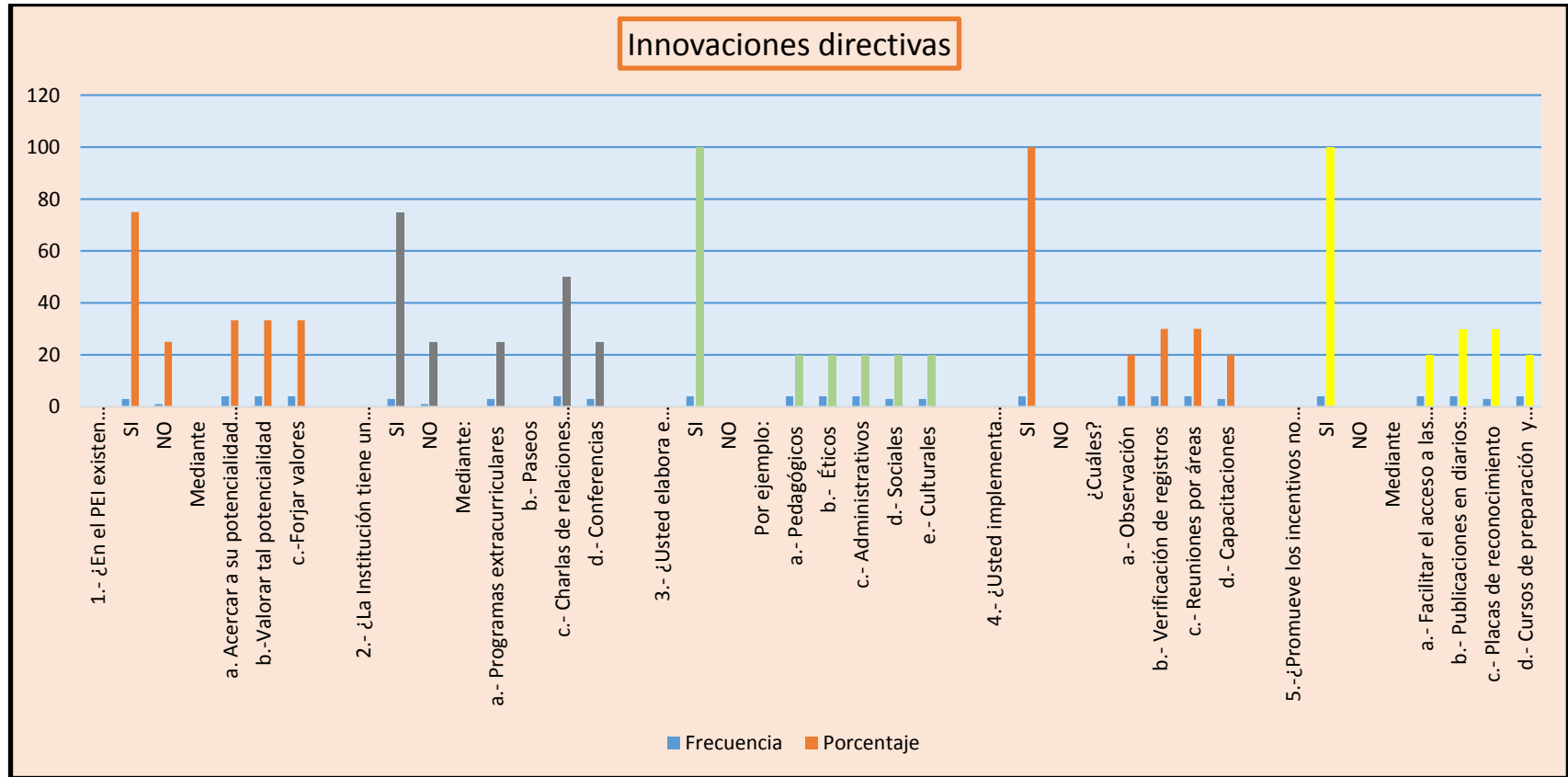
El código de convivencia forma parte del PEI tiene como finalidad establecer los estilos de convivencia según los requerimientos de la sociedad, con los aportes de docentes con una amplia participación en los acuerdos, representantes de gobierno estudiantil y padres de familia quienes aportaron a medida de lo propuesto, con la finalidad de solucionar inconvenientes y mantener una convivencia en armonía como lo hace la institución demostrando, el cumplimiento de las atribuciones de los directivos.

Las decisiones de las autoridades educativas con el fin de conllevar un ambiente adecuado dentro de su institución, frente a conflictos de diferente índole es primordial, como efectivamente lo realizan las autoridades y es reconocido por el total de los entrevistados utilizando como recurso la mediación con la ayuda del tutor de aula y compañeros de la institución, seguidos de comunicados emitidos por esquelas esta debe contener rubrica y sello del emisor, llamados de atención verbal o escrita llegando a una conciliación en las partes afectadas y en caso extremo, la suspensión como lo determina la ley y el código de convivencia escolar, estos datos adquiridos en la investigación de campo permite reconocer las aplicaciones de disposiciones que la realizan los docentes convirtiéndose en acciones, y dichas

acciones son una meta que se desea determinar su cumplimiento y mantener la ética en el plantel.

Conociendo que es una atribución de las autoridades la existencia y supervisión del cumplimiento de los principios de honestidad académica como: plagio, prácticas deshonestas en los exámenes, excusas falsas y deshonestidad académica digital supervisada con el apoyo de los tutores de cada paralelo mediante informes, estos datos evidencian las acciones que realizan los directivos.

Gráfico N° 13: Innovaciones Directivas



Elaborado por: Sánchez Núñez Lida Mariela

Fuente: Investigación de campo

Análisis

En este ítems se puede observar del total de la población de involucrados 4 que corresponden al 100%, respondieron (si), afirman que los directivos elaboran e implementan planes de inducción para los equipos administrativos, directivos y docentes, en los ámbitos pedagógicos, éticos, administrativos, sociales y culturales en un 20% cada uno llegando a un porcentaje de excelencia, de la misma manera las autoridades implementan mecanismos de acompañamiento seguimiento y evaluación a la práctica docente, mediante la verificación de registros, reuniones por áreas, siendo estas las más utilizadas con un 30%, seguido de la observación y capacitación con un 20% cada una, de la misma forma las autoridades promueven los incentivos no económicos para su personal, siendo las más frecuentes con el 30% cada una, publicaciones en los diarios locales y placas de reconocimiento, seguido con un 20% el acceso a maestrías y fomentando los cursos de actualización docente, continuando con el análisis,³ de los involucrados que pertenecen al 75% aseguran que en el PEI existen propuestas de trabajo directivo para mejorar las condiciones éticas de la institución, acercando al niño y al joven a su propia complejidad y potencialidad individual valorando tal potencialidad a partir de un tratamiento metodológico que incorpore al niño y al joven como sujeto de derechos y responsabilidades, forjando valores como el respeto a la diferencia, diversidad e identidad generacional, mientras que el 25% de los encuestados manifiestan lo contrario lo cual refuerza a este trabajo de investigación cabe señalar que una de las metas de este trabajo es conocer las propuestas directivo

Finalmente en este grafico del total de la población encuestada, (3) corresponden al 75%, afirman que, la institución tiene un código de convivencia, en el que se desarrolla diferentes actividades, con un 50% siendo los más frecuentes, charlas de relaciones humanas, seguido con un 25% programas extracurriculares y conferencias cada una finalmente siendo los paseos los menos utilizados con un 0% estos datos ayudan a conocer el cumplimiento de la elaboración del código de convivencia como una acción e innovación directiva, siendo una de las metas por medio de este análisis nos permite conocer las acciones e innovaciones que realiza los directivos, preexistiendo esto como una atribución del director.

Interpretación

Una parte fundamental es llegar a la sensibilización, constituye una condición y a la vez el eje transversal que acompaña y animan todo el camino para la toma de decisiones como se puede observar en el grafico los directivos elaboran e implementan planes de inducción u orientación del nuevo colaborador para los equipos administrativos, directivos y docentes en los ámbitos pedagógicos, éticos, administrativos, sociales y culturales con el fin de orientar y capacitar; proporcionando la información y los conocimientos necesarios para que tenga éxito en su nueva posición o cargo a desempeñar, aun cuando ya cuenten con experiencia en el puesto, los directivos implementan mecanismos de seguimiento y evaluación a la práctica docente con la finalidad de realizar un acompañamiento pedagógico y promover un liderazgo pedagógico, tomando en cuenta que el directivo es un acompañante pedagógico con más experiencia y conocimiento en el area apoya y realiza el seguimiento al docente en sus funciones, mediante la verificación de registros , reuniones por áreas, observación continua y capacitaciones.

Tomando en cuenta la ardua labor de los educadores los directivos promueven los incentivos no económicos, ya que es un reconocimiento que en muchas ocasiones tiene más valor que el mismo dinero, la institución realiza estos reconocimientos por medio de publicaciones en los diarios locales, placas de reconocimiento. Facilitando el acceso a maestrías capacitaciones permanentes con la finalidad de incentivar y motivar a realizar un buen desempeño docente.

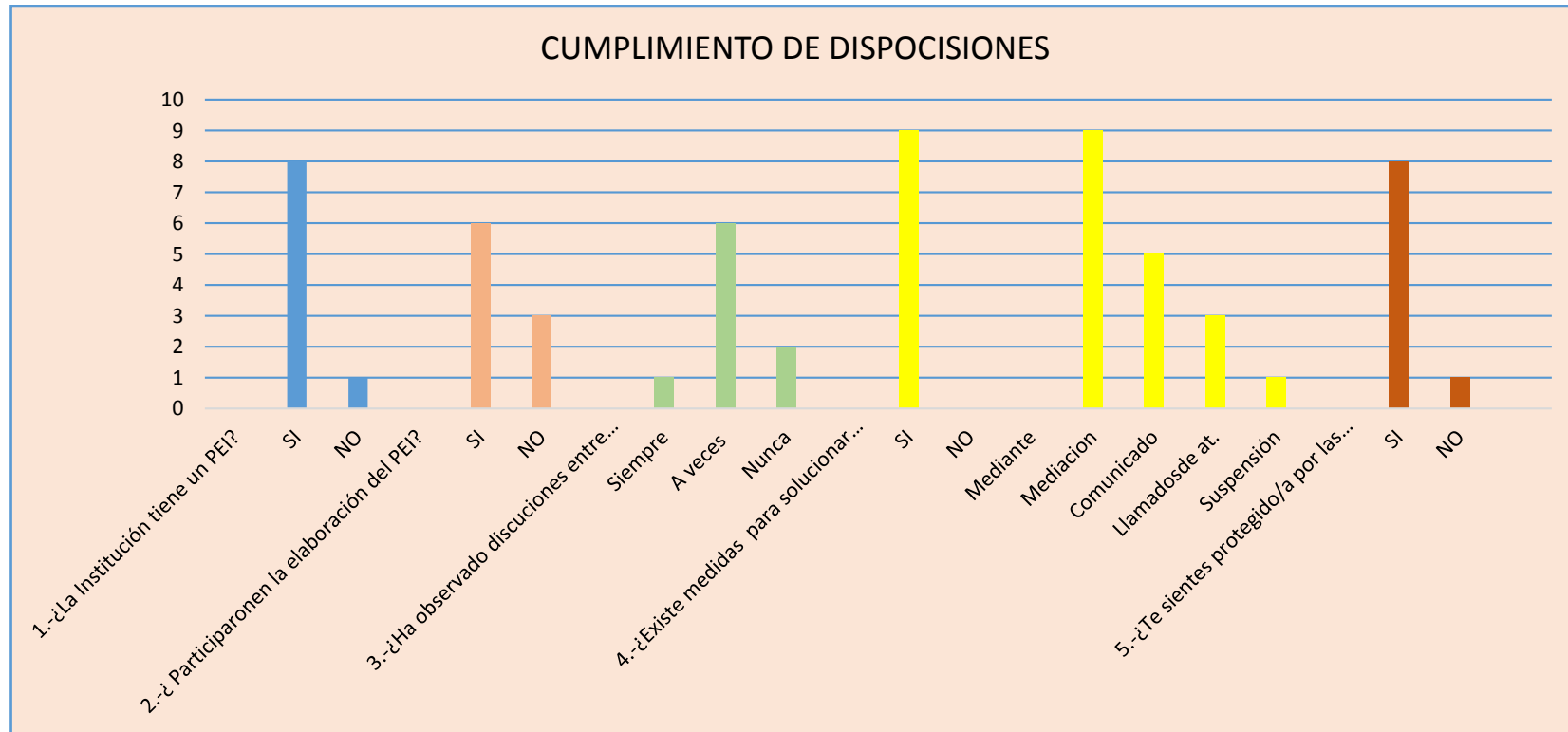
.

Las autoridades fomentan las propuestas de trabajo directivo mediante el acercamiento del niño a su propia complejidad e individualidad, e incorporándolos como sujetos con derechos y responsabilidades, además fomentan valores por medio de charlas y talleres en los que participan toda la comunidad educativa, con el fin de mejorar las condiciones éticas dela institución y mejorar la convivencia escolar.

En las instituciones es necesaria la participación de toda la comunidad educativa, tomando en cuenta que; el trabajo en equipo arroja excelentes resultados y mejor aún si se trata en bienestar de la institución, como se aprecia en el grafico la escuela tiene un código de convivencia en el que involucra a toda la comunidad motivando a participar en programas extracurriculares con el fin de minimizar las tensiones y mantener un ambiente propicio para el desarrollo delos estudiantes, así mismo forja por medio de charlas y talleres

Encuesta dirigida a representantes de gobierno estudiantiles

Grafico N14: Acciones e innovaciones directivas



Elaborado por: Sánchez Núñez Lida Mariela

Fuente: Investigación de campo

Análisis

En esta gráfica se observa, de la población encuestada, (9) corresponden al 100%, en su totalidad consideran, que las diferentes autoridades toman medidas para solucionar cualquier problema mediante: mediación con un 50%, seguido de comunicados a representantes con el 28%, llamados de atención 17% finalmente con 5% en suspensión si el caso lo amerita, estos datos evidencia que la institución aplica sanciones como lo estipula el reglamento de la LOEI.

Continuando con el análisis de este ítem, se observa, del total de la población encuestada, (9) corresponden al 100%, (8) de ellos que representa el 89% afirman que, la institución tiene un proyecto educativo institucional (PEI), con un porcentaje bajo (1) que representa el 11% manifiesta no conocer la existencia de dicho documento, por medio de este análisis nos permite conocer las acciones e innovaciones que realiza los directivos.

Analizando este ítem, se observa, del total de la población encuestada, (9) corresponden al 100%, (6) de ellos que representa el 77% afirman haber participado en la elaboración del proyecto educativo institucional (PEI), con un porcentaje medio bajo (3) que representa el 33% manifiestan lo contrario, por medio de este análisis nos permite conocer las aplicaciones de normativas convirtiéndose en acciones que realizan los directivos.

En esta gráfica se observa, del total de la población encuestada, (9) corresponden al 100%, (6) de ellos que representa el 67% manifiestan que en las instalaciones del plantel a veces existe discusiones, seguidamente (2) que representan el 22% consideran nunca haber presenciado conflictos, con un porcentaje mínimo (1) con el 11% manifiestan que siempre existe conflictos, por medio de este análisis nos permite conocer la presencia de violencia

Del total de la población de involucrados (9) que corresponden al 100%, (8) que representa el 89% asegura, que en la institución ellos sienten la protección por las autoridades, mientras que un porcentaje mínimo (1) con el 11% manifiesta lo contrario.

Interpretación

Las decisiones de las autoridades educativas con el fin de conllevar un ambiente adecuado dentro de su institución, frente a conflictos de diferente índole es primordial, como efectivamente lo realizan las autoridades y es reconocido por el total de los entrevistados utilizando como recurso la mediación con la ayuda del tutor de aula y compañeros de la institución, seguidos de comunicados emitidos por esquelas esta debe contener rubrica y sello del emisor, llamados de atención verbal o escrita llegando a una conciliación en las partes afectadas y en caso extremo, la suspensión como lo determina la ley y el código de convivencia escolar, estos datos adquiridos en la investigación de campo permite reconocer las aplicaciones de disposiciones que la realizan los docentes convirtiéndose en acciones, y dichas acciones son una meta que se desea determinar su cumplimiento y mantener la ética en el plantel

Para optimizar el desarrollo y la convivencia de la comunidad educativa las escuelas tienen la obligación de elaborar el PEI, el mismo que es reconocido por una mayoría de los representantes estudiantiles siendo la gran mayoría, lo que nos da a entender que las autoridades se encuentran enfocadas en conseguir grados de excelencia en los diferentes ámbitos para lograr la calidad en sus acciones, un porcentaje mínimo no conoce de la existencia del PEI siendo necesario la socialización en todos los niveles.

Como lo establece el código de ética, el PEI debe ser elaborado con la participación del Gobierno estudiantil, lo que se evidencia con el 67% de afirmación por parte de los mismos poniendo en claro el cumplimiento de las normas establecidas en el código por parte de las autoridades, mientras que un considerable porcentaje (33%) no ha participado en el mismo; es de vital importancia que se logre la participación de todos sin importar los niveles para mejores resultados.

La convivencia dentro de la Institución educativa conlleva la participación de todos los estudiantes y autoridades dentro de la misma, lo que puede llevar a conflictos por diferentes factores como: diferencia de pensamiento, carácter, enfoques etc. como lo evidencia la entrevista estructurada realizada en la institución con un porcentaje medio alto reconoce la presencia de cuadros conflictivos que se dan a veces, así mismo un porcentaje mínimo manifiesta que siempre existe conflictos dados entre estudiantes siendo necesario volver a revalorar los principios de ética con toda la comunidad educativa en especial con los estudiantes en las aulas de clase, se evidencia también, en contraposición tenemos un porcentaje de población considerable que indican que nunca se dan conflictos lo que nos indica que se desconoce sobre la terminología o no los quiere reconocer.

La institución educativa tendrán un mejor desarrollo cuando las autoridades y docentes toman como suyos los problemas y situaciones que se dan dentro de la misma convirtiéndose en mediadores y solucionando conflictos en caso de existir, con el grafico se evidencia que la gran mayoría de entrevistados se sienten amparados y protegidos /as por las autoridades y docentes, dando apertura a que sus estudiantes se acerquen y puedan comunicar cualquier anomalía.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Una vez que se ha realizado el análisis e interpretación de resultados y tomando en cuenta los objetivos se concluye lo siguiente:

- La unidad Educativa Manuela Espejo es una institución en la que los directivos **realizan acciones e innovaciones** por ejemplo: **elaboran el PEI** en el tiempo y momento indicado, en el que **existen propuestas de trabajo directivo** para mejorar las condiciones éticas en la institución entre estos: valorar tal potencialidad a partir de un tratamiento metodológico que incorpore al niño y al joven como sujeto con derechos y responsabilidades y forjar valores de respeto a la individualidad, diferencia, diversidad e identidad generacional, a partir de espacios concretos de participación y estrategias pedagógicas que problematicen hechos concretos y estimulen en los estudiantes a la reflexión, se puede determinar cómo acción la **realización de la autoevaluación institucional**, en la que se encontraron debilidades en el ámbito de comportamiento de la comunidad educativa con mayor visibilidad en una escasa colaboración entre el personal docente, y presencia de hogares disfuncionales los mismos que afectan de manera directa a los educandos en su vida escolar, se considera que en la Institución no se **aplican todas las normativas legales** que indican el estándar de calidad educativa hallando falencias en la infraestructura y por ende en la calidad de servicio sin embargo la institución **cumple los estándares** de, gestión y aprendizaje en las cuatro áreas básicas como son lengua y literatura, matemáticas, ciencias sociales y ciencias naturales.

Los directivos realizan sus acciones mediante el **cumplimiento de la elaboración del código de convivencia** con la participación del gobierno escolar, docentes y representantes de padres de familia en el que se encuentra establecido **mecanismos que propicia la resolución pacífica de conflictos** mediante: la mediación, firma de convenio, carta compromiso, tomando en cuenta los **principios de la honestidad** académica prescritos por la autoridad educativa nacional como por ejemplo plagio, prácticas deshonestas en los exámenes, excusas falsas, deshonestidad académica digital, que son supervisadas mediante la Información institucional por medio de los tutores y reportes académicos.

Como líder de la institución **elabora e implementa planes de inducción** para los equipos, administrativo, directivo y docente en los ámbitos pedagógicos, éticos, administrativos sociales y culturales complementando la **implementación mecanismos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente** mediante la observación, verificación de registros, capacitaciones

En calidad de Rector de la institución **gestiona planes de desarrollo personal y profesional**, con capacitaciones permanentes, estableciendo políticas de formación ética e integral, tal como se estipula en la LOEI con el cumplimiento del código de ética y aplicación de políticas institucionales **además promueve los incentivos no económicos** para el personal, facilitando el acceso a las maestrías publicaciones en diarios locales, cursos de preparación y actualización docente entre sus **innovaciones** ha implementado en su periodo para la transformación ética en su Institución Educativa: Creación e implementación de las políticas educativas, aplicación de la normativa publica con cero contribuciones obligatorias, no dar espacios para la corrupción, negar las ayudas económicas, implementación de proyectos éticos, capacitación en las normativas

- Se ha identificado que las autoridades y docentes de la Unidad Educativa Manuela Espejo del cantón Ambato, **mantienen y aplican la ética profesional** por medio del cumplimiento de disposiciones que se convierten en acciones en los ámbitos pedagógicos, éticos, administrativos, sociales y culturales por

medio de las siguientes actividades: asisten puntualmente, la institución lleva n el registro adecuado, trabajan las horas reglamentarias, planifican sus horas clase llevan un control de asistencia de sus estudiantes, están en constante comunicación con los padres de familia, elaboran los informes correspondientes, revisan las tareas en forma diaria, organizan programas extracurriculares, fomentan el desarrollo de sus educandos por medio de actividades, fomentan y practican el buen vivir en sus horas clase, organizan charlas, conferencias para fomentar los valores con la presencia de los padres de familia, son entusiastas e innovadores en las diferentes actividades, controlan la disciplina de los estudiantes aplican los procesos de evaluación y publican los horarios de clase y exámenes por lo mismo la comunidad educativa manifiesta que ha existido cambios en la ética institucional en forma positiva y en bienestar de la misma.

5.2 Recomendaciones

- Luego de haber concluido esta investigación diagnóstica se recomienda a las autoridades que continúen con la aplicación de las disposiciones emitidas por los organismos superiores de educación para llegar a una educación de calidad y calidez.

- Se recomienda a los docentes y directivos mantener su ética profesional con el fin de incentivar la práctica de valores en la institución para garantizar estudiantes con calidad educativa y humana.

- Se recomienda socializar los resultados reales obtenidos en la investigación con la finalidad que se pueda detectar problemas si hubiere para continuar con la investigación.

Bibliografía

- Abelda, J., Ayselrad, H., Fernández, A., Guerra, M. J., Horta, O., La Valle, M. T., . . . Velayos, C. (2008). *Ética propuestas para una orientación*. Montevideo-Uruguay: Icaria Editorial.
- Cañal, P. (2005). La Innovación eEducativa. En *Innovación*. Madrid- España: Akal,S.A.
- Constitución de la República del Ecuador. (2012). Reglamento general a la Ley orgánica de Educación Intercultural. En R. Correa, *LOEI* (pág. 120). Quito: Nacional.
- Correa Delgado, R. (2012). Reglamento general a la Ley orgánica de Educación Intercultural. En *Éducación* (pág. 120). Quito: Editora Nacional.
- Dirección Nacional de Capacitación y Perfeccionamiento Docente e Investigación Pedagógica. (2012). *Modulo Autoinstruccional de Fundamentos Psicopedagógicos del Proceso de enseñanza aprendizaje*. Obtenido de <http://www.educar.ec/edu/dipromepg/teoria/t2.htm>
- Educacion, M. d. (2012). *Estándares de Calidad Educativa, Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*. Quito.
- Escobar, J. (17 de 07 de 2012). Situación crítica en la educación. *La Hora*, pág. 17.
- Garzón, E. F. (2015). *La situación de los directivos*. Obtenido de <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/11036/1/La%20situacion%20de%20los%20directivos%20de%20las%20instituciones%20educativas%20en%20el%20Ecuador.pdf>
- Goleman, D. (2012). *El cerebro y la inteligencia emocional: nuevos descubrimientos* (primera edicion septiembre 2012 ed., Vol. 1). (2. B.S.A, Ed., & C. Mayor, Trad.) Barcelona, España: LIBERDUPLEX.S.L. Recuperado el 30 de Abril de 2016
- INEC-Ambato. (30 de 05 de 2013). El universo. *En Ambato se elevan casos de violencia entre alumnos*, pág. 01.

- Ministerio de Educacion. (2012). Estándares de Calidad Educativa, Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. En M. d. Educación. Quito.
- Ministerio de educación. (2012). Estándares de Calidad Educativa, Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. En MEC, *Estandares de calidad educativa*. Quito.
- Montaño, W. (17 de 06 de 2016). Autogestión Educativa. *El Herald*, pág. 8.
- Munch, L. (2014). *Ética y Valores I*. Mexico: Trillas.
- Registro oficial dela LOEI. (2012). Reglamento dela LOEI. En R. Correa, *Reglamentode la LOEI* (pág. 120). Quito-Ecuador: Nacional.
- Rivera Villavicencio, O. (2005). *Ética profesional* (primera ed., Vol. 1). Quito: Editorial Ecuatoriana de filosofía aplicada.
- Vázquez, A. (2008). El Aprendizaje. En *El Aprendizaje* (pág. 22). Valencia.
- Yzaguirre Peralta, L. E. (2009). Calidad Educativa E ISO 9001_2000. *Revista Iberoamericana de Educaciön*, 12.
- Zambrano Flores, B., & Marval Galvis, E. (2008). Accion Directiva : Un enfoque centrado en competencias. *Revista Científica Venezolana de Gerencia(RGV)*, 636.
- Zambrano Flores, B., & Marval Galvis, E. (2008). Accion Directiva : Un enfoque centrado en competencias. *Revista Científica Venezolana de Gerencia(RGV)*, 636.

ANEXOS

Anexo N°1: Artículo Técnico

TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL POR LIDERAZGO ÉTICO

Autor: Sánchez-Núñez Lida Mariela

Tutor: Paredes-Villacís Julia del Rosario

Carrera de Educación Básica-Universidad Técnica de Ambato

Email: mary_lindas2011@hotmail.com; jdr.paredes@uta.edu.ec

Resumen

Las acciones e innovaciones directivas ayudan a que se encuentre calidad en la instituciones educativas y es por esta razón que en la Unidad Educativa Manuela Espejo desde el año 2012 se inicia un trabajo encaminado a la transformación en función de la práctica de valores que dan fuerza a la ética, la moral con ciencias que enriquecen a las personas, en la investigación se aplicó la modalidad de campo con un enfoque mixto puesto que se analizan datos y se conoce el pensamiento de quienes son parte de la Institución educativa a través de entrevistas ficha de observación y conversatorios enriquecedores y se obtuvo datos que demuestran la alta incidencia del liderazgo directivo con calidad humana. El presente artículo pretende resaltar la ardua labor que cumplen los directivos de la Institución, función que desempeñan día a día para lograr que en la escuela se produzca un ambiente armónico que repercuta en la formación integral del educando. El trabajo demuestra que las acciones directivas están encaminadas en el cumplimiento de las acciones que benefician a la Institución es por esto que al entrevistar a los directivos manifiestan que se construyó el PEI con el aporte de e docentes, padres de familia y estudiantes, lo que demuestra que no son acciones aisladas sino que buscan los consensos y acuerdos en el marco de la Ley. Es importante también observar que en la Institución se, producen reuniones de área, capacitaciones y actividades extracurriculares encaminadas a la formación integral de los estudiantes.

Palabras claves: Liderazgo ético, Acciones transformadoras, Calidad educativa, Formación integral.

Abstract

Shares and directives Innovations help make Quality in Educational Institutions are and is esta reason That the Education Unit Manuela Espejo from the year 2012 begins A aimed at Transformation Function Practice Values work that they force one ethics, morality with science that enrich the People. In research mode field was applied with a mixed approach since data are analyzed and the thought of who son of the Educational Institution one through interviews tab Observation and enriching conversations and obtained data demonstrating the high incidence is known steering Human Quality Leadership. The present article aims to highlight the hard work That Meets Directors of the institution, role every day to achieve in school v occurs A harmonious environment that reflects in the formation of the student direction. The Shows Work Directives actions are aimed at the implementation of actions that benefit the institution's why when interviewing executives state that the PEI was built with input email teachers, Parents Students and. It shows that no child Isolated Actions That Sino seek the consensus and agreements within the framework of the law is important also to note that the institution is, ProduCen: area meetings, trainings and extracurricular activities aimed at the integral formation of students.

Keywords: Ethical Leadership, transforming actions, Quality Education, Comprehensive training.

Introducción

En los últimos años se ha producido cambios en las políticas educativas, en busca de los objetivos para lograr la educación de calidad por medio del liderazgo directivo, como manifiesta en la teoría transformacional de Burns entendiendo al liderazgo transformador como un proceso en el que líderes y seguidores se ayudaban unos a otros para alcanzar mayores niveles morales y motivacionales , los líderes influyen en sus seguidores, y son influidos por estos al recibir sus respuestas de apoyo o resistencia de la misma manera en la revista virtual

Universidad Católica del Norte (2013) manifiesta El liderazgo transaccional se concentra principalmente en motivar a los trabajadores a través de una relación mediada por la posición que se tienen dentro de la organización (jefes a subordinados), se fundamenta en comportamientos contingentes basados en la claridad de las tareas que según sus resultados serán premiadas o castigadas (Bass, 1985; Bass & Avolio, 1994; Bass & Riggio, 2006) (p.159), según Zambrano Flores Y Marval Galvis (2008) definen a la dirección como un elemento del proceso administrativo responsable de coordinar el talento humano en las instituciones que viabiliza a alcanzar lo planificado y además consideran a las habilidades humanas presentes en la dirección, motivación, toma de decisiones el nuevo contexto, comunicación, liderazgo, y la integración como el corazón del proceso administrativo (p.37).

La Institución educativa está conformada por directivos responsables, capaces de analizar, aplicar acciones e innovar para lograr la finalidad, además desempeñan sus atribuciones dirigiendo los procesos, coordinando los recursos y el personal, asignan roles y tareas siendo los únicos responsables con el fin de buscar la escuela que cumpla con los parámetros que exige la calidad educativa, como lo menciona Pedro Cañal en su libro la innovación educativa (2005) y manifiesta que no es una actividad puntual sino un proceso, un largo viaje o trayecto que se detiene a contemplar la vida en las aulas, la organización de los centros, la dinámica de la comunidad educativa y la cultura profesional del profesorado para llegar una educación de calidad pág. 11,12.

Goleman en su libro El cerebro y la Inteligencia emocional (2012) manifiesta "Los líderes deben ser personas constructivistas y humanistas" capaces de identificar las debilidades que se presentan en los centros educativos luego de realizar la autoevaluación en el PEI con los miembros de la Comunidad Educativa, analizar, aplicar acciones e innovar para transformarlas en fortalezas y cumplir el ideal o bien social (p.27).

Entorno de la educación giran los acontecimientos en diferentes aspectos sociales, culturales, tecnológicos, científicos, deportivos, recreativos, lúdicos, educativos, religiosos, económicos, raciales, laborales, sentimentales, de género que tienen directa relación con el producto de su educación; en la Institución los guías o líderes tienen como objetivo brindar el servicio educativo a una población y buscar las formas o maneras de hacerlo, así como también, escoge a los medios acciones e innovaciones para cumplir los objetivos. Convirtiendo la escuela en un lugar ético, seguro y armonioso para el bienestar de los educandos, manteniendo y aplicando su ética profesional y rigiéndose a los estándares de calidad que son emitidos por el Ministerio de Educación son aquellos que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano, los mismos que deben ser utilizados para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar a su desempeño y a la Institución misma ; además para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento ;tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, asegurando así una educación de calidad con una Formación inicial, continua y desarrollo profesional educativo. (2012, pág. 5)

Para construir esta finalidad es necesario Identificar el manejo de la ética de los docentes y directivos en la Unidad Educativa Manuela Espejo del cantón Ambato y Conocer el cumplimiento de las acciones dispuestas por los organismos superiores de la Educación.

Metodología

Se trabajó con un enfoque de investigación mixto tomando en cuenta las características de la investigación.

Cualitativo por la necesidad de recoger datos mediante la aplicación de entrevista estructurada, conversatorios con grupos focales y observación a los involucrados de la Institución para analizar los resultados y posteriormente publicarlos a la luz de los documentos legales.

Cuantitativo se recolectó información por medio de cuestionarios, se tabuló y se procedió al análisis e interpretación, complementando con figuras que correlacionan preguntas con el fin de contrastar la realidad institucional y llegar a la toma de decisiones.

Resultados y Discusión

Gráfico N° 14: Acción e innovaciones directivas



Elaborado Por: Sánchez Núñez Lida Mariela

Fuente: Investigación de campo

La transformación institucional por liderazgo directivo depende de las acciones que se aplique en la institución por parte de las autoridades para lograr que la institución alcance los estándares de excelencia, como se puede observar en un 100%, toda la población asegura que la Institución elabora el PEI que se lo realiza al inicio de cada año escolar, con la presencia de la comunidad educativa como lo estipula la ley, demostrando la predisposición y compromiso favorable de las mismas con su función, tomando en cuenta que la sensibilización constituye una condición y a la vez el eje transversal que acompaña y anima todo el camino para la toma de decisiones y ejecución compartida de los objetivos alcanzando la excelencia al 100% promueven las propuestas de trabajo directivo con el fin de mejorar las condiciones éticas de la institución mediante la fomentación de valores,

charlas y talleres para ayudar a la convivencia escolar. Seguido de la elaboración del código de convivencia en la que han participado los directivos, representantes de padres de familia, y gobierno estudiantil el mismo que forma parte del PEI y tiene como finalidad establecer los estilos de convivencia de acuerdo a los requerimientos, a la vez en este centro educativo se implementa los mecanismos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente tomando en cuenta que los tutores de aula son un eje fundamental para la formación de los educandos manteniendo su ética profesional mediante las acciones e innovaciones que ellos aplican asisten puntualmente, la institución lleva el registro adecuado, trabajan las horas reglamentarias ,planifican sus horas clase llevan un control de asistencia de sus estudiantes, están en constante comunicación con los padres de familia ,elaboran los informes correspondientes, revisan las tareas en forma diaria ,organizan programas extracurriculares, fomentan el desarrollo de sus educandos por medio de actividades ,fomentan y practican el buen vivir en sus horas clase. Organizan charlas, conferencias para fomentar los valores con la presencia de los padres de familia, son entusiastas e innovadores en las diferentes actividades, controlan la disciplina de los estudiantes aplican los procesos de evaluación y publican los horarios de clase y exámenes, finalmente se aprecia que aplican todas las normativas legales que indica los estándares de calidad educativa en los ámbitos de gestión, talento humano , convivencia y vinculación, sin embargo pese a todos los esfuerzos realizados por las autoridades hay campos que salen de sus manos como la óptima adecuación infraestructural , lo que conlleva a que el tipo de servicio no cumpla el 100% de lo esperado tomando en cuenta que esto sale de las manos de las autoridades debido a que el presupuesto destinado por el gobierno es muy corto para cubrir estas necesidades., por otra parte entre varios puntos tratados con el personal docente y en la entrevista realizada a los representantes de gobierno estudiantil, se encuentran consensos respecto a las acciones e innovaciones directivas y se concluye que:

El Dr. Washington Montaña como líder de la institución elabora e implementa planes de inducción para los equipos, administrativo, directivo y docente en los ámbitos pedagógicos, Éticos Administrativos Sociales y Culturales con el fin de mejorar la implementación, mecanismos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente mediante la Observación, verificación de registros y capacitaciones

Además en calidad de Rector de la Institución gestiona planes de desarrollo personal y profesional para los equipos administrativo, directivo y docentes con capacitaciones permanentes, estableciendo políticas de formación ética e integral, tal como se estipula en la LOEI (2012) con el cumplimiento del código de ética y aplicación de políticas institucionales además Promueve los incentivos no económicos para los equipos administrativos, directivos y docentes. Facilitando el

acceso a las maestrías Publicaciones en diarios locales, Cursos de preparación y actualización Docente

Entre las acciones e innovaciones implementadas en su periodo para la transformación ética en su Institución Educativa tenemos:

- Creación e implementación de las políticas educativas
- Aplicación de la normativa publica con cero contribuciones obligatorias
- No dar espacios para la corrupción
- Negar las ayudas económicas
- Implementación de proyectos éticos
- Elaboración de proyectos educativos (Proyecto de lectura, clubs, etc.)
- Capacitación en las normativa

Como se evidencia en los resultados desde el año 2012 las autoridades al paso del tiempo han ido ejerciendo sus funciones en busca de la transformación de la Institución se puede contrastar con la teoría transformacional de Burns entendiendo al liderazgo transformador como un proceso en el que líderes y seguidores se ayudaban unos a otros para alcanzar mayores niveles morales y motivacionales , los líderes influyen en sus seguidores, y son influidos por estos al recibir sus respuestas de apoyo o resistencia de la misma manera en la revista virtual Universidad Católica del Norte (2013) manifiesta El liderazgo transaccional se concentra principalmente en motivar a los trabajadores a través de una relación mediada por la posición que se tienen dentro de la organización (jefes a subordinados) se podría afirmar que la institución está bien encaminada para alcázar los objetivos tomando en cuenta que existe una empatía adecuada entre la comunidad educativa logrando la transformación institucional por liderazgo ético.

Conclusiones:

- La transformación Institucional depende directamente de las acciones directivas, tomando en cuenta que es una atribución que exige demasiada responsabilidad en sus funciones tanto en lo administrativo, pedagógico y social.
- Las acciones y estrategias que se ha identificado en la institución y aplica el personal docente por medio de sus funciones y actividades extracurriculares en las que participa toda la comunidad educativa son adecuadas y han contribuida a la transformación institucional por medio del liderazgo ético

En la Unidad Educativa Manuela Espejo del cantón Ambato se Conoce el cumplimiento de las acciones dispuestas por los organismos superiores de la Educación lo mismo que se evidencia con la educación impartida a sus educandos.

BIBLIOGRAFÍA

- Cañal, P. (2005). La Innovación Educativa. En *Innovación*. Madrid- España: Akal,S.A.
- Goleman, D. (2012). *El cerebro y la inteligencia emocional: nuevos descubrimientos* (primera edicion septiembre 2012 ed., Vol. 1). (2. B.S.A, Ed., & C. Mayor, Trad.) Barcelona, España: LIBERDUPLEX.S.L.
Recuperado el 30 de Abril de 2016
- Ministerio de Educacion. (2012). Estándares de Calidad Educativa, Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura . En M. d. educacion.
- Universidad Católica del Norte. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional. *Revista virtual*, 214. Obtenido de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/viewFile/433/886>
- Zambrano Flores, B., & Marval Galvis, E. (2008). Accion Directiva : Un enfoque centrado en competencias. *Revista Científica Venezolana de Gerencia(RGV)*, 636.

Anexo N°2: Instrumentos de recolección de datos dirigida a directivos.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA



Encuesta dirigida a directivos de la Unidad Educativa

“Manuela Espejo”

Tema: “Estudio de las acciones e innovación directiva en la transformación ética de la Unidad Educativa Manuela Espejo del Cantón Ambato”

Indicaciones:

-Lea detenidamente y conteste con un visto, en caso que la respuesta sea positiva continúe contestando los siguientes literales, caso contrario pase a la siguiente pregunta.

1.- ¿La Institución tiene un PEI?

Si..... No.....

2.- ¿En el PEI existen propuestas de trabajo directivo para mejorar las condiciones éticas en la Institución?

Si..... No.....

Por ejemplo:

- a. Acercar al niño y al joven a su propia complejidad y potencialidad individual ()
- b.- Valorar tal potencialidad a partir de un tratamiento metodológico que incorpore al niño y al joven como sujeto con derechos y responsabilidades ()
- c.-Forjar valores de respeto a la individualidad, la diferencia, la diversidad y la identidad generacional, a partir de espacios concretos de participación y de estrategias pedagógicas que problematicen hechos concretos y estimulen en los estudiantes la reflexión ()

otros.....
.....
.....

3.- ¿Cuándo se realizó la autoevaluación Institucional, se encontraron debilidades en el ámbito de comportamiento de la comunidad educativa?

Si..... No.....

Por ejemplo:

- a.-Calificaciones bajas en conducta ()
- b.-Discusiones entre Estudiantes()
- c.-Escasa colaboración entre el personal Docente ()

d.-Presencia de hogares disfuncionales ()

Otros.....

....

4.- ¿Usted considera que en la Institución se aplican todas las normativas legales que indican el estándar de calidad educativa?

Si..... No.....

Por ejemplo

a.- Estándares de aprendiz en las cuatro áreas básicas ()

b.- Estándares de infraestructura ()

c.- Gestión

d.- Tipo de servicio

Otros.....

.....

5.- ¿La Institución tiene un Código de convivencia que ayude en la motivación de los integrantes de la comunidad educativa con lo que pueda disminuir las tensiones?

Si..... No.....

Mediante:

a.- Programas extracurriculares

b.- Paseos

c.- Charlas de relaciones humanas

d.- Conferencias

Otros.....

.....

6.- ¿Se elaboró el código de convivencia con la participación de la Comunidad Educativa?

Si..... No.....

¿Quiénes participaron:

a- Gobierno Escolar ()

b.- Docentes ()

c.- Representantes de padres de familia ()

Otros.....

7.- ¿En el código de convivencia se establece mecanismos que propicia la resolución pacífica de conflictos en el ámbito de la vida escolar y comunitaria?

Si..... No.....

Esta resolución de conflictos se hace mediante:

a.- La mediación ()

b.- Firma de convenio ()

c.- Carta compromiso ()

Otros.....

8.- ¿En el Código de Convivencia existe los principios de la honestidad académica prescritos por la autoridad educativa nacional?

Si..... No.....

Ejemplo

a.- Plagio ()

b.- Prácticas deshonestas en los exámenes ()

c.- Escusas falsas ()

d.- Deshonestidad académica digital ()

Otros.....

9.- ¿Realiza la supervisión del cumplimiento de los principios de honestidad académica que constan en el Código de convivencia?

Si..... No.....

Mediante

.....
.....

10.- ¿Usted elabora e implementa planes de inducción para los equipos, administrativo, directivo y docente?

Si..... No.....

Por ejemplo:

a.- Pedagógicos ()

b.- Éticos ()

c.- Administrativos ()

d.- Sociales ()

e.- Culturales ()

Otros.....

11.- ¿Usted implementa mecanismos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente?

Si..... No.....

¿Cuáles?

a.- Observación ()

b.- Verificación de registros ()

c.- Reuniones por áreas ()

d.- Capacitaciones ()

Otros.....

12.- ¿En su calidad de Rector de la Institución gestiona planes de desarrollo personal y profesional para los equipos administrativo, directivo y docente?

Si..... No.....

Por ejemplo

.....
.....
.....

13.-¿Establece políticas de formación ética integral, tal como se estipula en la LOEI?

Si..... No.....

Cuales:

.....
.....

14.-¿Promueve los incentivos no económicos para los equipos administrativos, directivos y docentes?

Si..... No.....

Mediante

- a.- Facilitar el acceso a las maestrías ()
- b.- Publicaciones en diarios locales ()
- c.- Placas de reconocimiento ()
- d.- Cursos de preparación y actualización Docente ()

Otros.....
.....

15.- ¿Qué acciones e innovaciones considera haber implementado en su periodo para la transformación ética en su Institución Educativa?

.....
.....
.....
.....

Mg Washington Montaña C.
Rector de la I. Docente (CEPOS)
Gracias por su colaboración

Anexo N°3: Instrumentos de recolección de datos dirigida a estudiantes.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

Entrevista estructurada dirigida a Representantes Estudiantiles de la
Unidad Educativa “Manuela Espejo”

Tema: “Estudio de las acciones e innovación directiva en la transformación ética de la Unidad Educativa Manuela Espejo del Cantón Ambato”

Indicaciones

-Lea detenidamente y conteste con un visto, en caso que la respuesta sea positiva continúe contestando los siguientes literales, caso contrario pase a la siguiente pregunta.

1.- ¿La Institución tiene un PEI?

Si..... No.....

2.- ¿El gobierno estudiantil participo en la elaboración del PEI?

Si..... No.....

3.- ¿En los patios de la Institución se ha observado discusiones entre estudiantes?

Siempre () A veces () nunca ()

4.- ¿Las diferentes autoridades han tomado medidas para solucionar cualquier problema?

Si..... No.....

Mediante

- a.- Mediación ()
- b.- Comunicado a los representantes ()
- c.- Llamados de atención ()
- d.- Suspensión ()

5.- ¿Te sientes protegido por las autoridades de la Institución?

Si..... No.....

6.- ¿Como representante de sus compañeros /as qué acciones e innovaciones considera haber implementado en su periodo para la transformación ética en su Institución Educativa?

.....

Mg Washington Montaña C.

Rector de la institución

Gracias por su colaboración

Anexo N°5: Ficha de observación dirigida docentes y directivos.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN



Tema: “Estudio de las acciones e innovación directiva en la transformación ética de la
Unidad Educativa Manuela Espejo del Cantón Ambato”

**Observación de los documentos de la construcción del PEI y autoevaluación
institucional**

➤ Existencia del PEI ()

Participantes en la elaboración ()

Gobierno estudiantil ()

Rep. Padres de Familia ()

Directivos ()

Docentes ()

➤ Existe propuestas de trabajo por parte de los asistentes. ()

➤ Elaboración del Código de Convivencia. ()

➤ Existe colaboración entre la comunidad educativa. ()

**Acciones que aplican los docentes y directivos en los ámbitos Pedagógicos,
Éticos Administrativos Sociales y Culturales**

➤ Asiste puntualmente el personal docente ()

➤ La institución lleva el registro adecuado ()

➤ Trabajan las horas reglamentarias ()

➤ Llevan un control de asistencia de sus Estudiantes ()

➤ Están en constante comunicación con los padres de familia ()

➤ Elaboran los informes correspondientes ()

➤ Revisan las tareas en forma diaria ()

➤ Organizan programas extracurriculares ()

➤ Fomentan el desarrollo de sus educandos por medio de actividades ()

➤ Fomentan y practican el buen vivir en sus horas clase ()

➤ Organizan charlas, conferencias para fomentar los valores ()

➤ Son entusiastas e innovadores en las diferentes actividades ()

➤ Controlan la disciplina de los estudiantes ()

➤ Publican los horarios de clase y exámenes ()

Mg Washington Montañaño C.

Rector de la I. Docente (CEPOS)

